

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DENGAN VARIABEL MODERATOR *LOVE OF MONEY*
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi UNY)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

LALITYA NARESWARI WIBOWO

12812144012

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DENGAN VARIABEL MODERATOR *LOVE OF MONEY*
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi UNY)**

SKRIPSI

Oleh:

LALITYA NARESWARI WIBOWO

12812144012



Telah disetujui dan disahkan
pada tanggal 7 Maret 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,



Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D
NIP. 19690414 199403 1 002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:
**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
DENGAN VARIABEL MODERATOR *LOVE OF MONEY***
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi UNY)

yang disusun oleh:
LALITYA NARESWARI WIBOWO
NIM. 12812144012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Maret 2016 dan dinyatakan lulus

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Ngadirin Setiawan, M.S. NIP. 19561014 198111 1 001	Ketua Penguji		29/3 2016
Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D. 19640414 199403 1 002	Sekretaris Penguji		29/3 2016
Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak. 19820514 200501 2 001	Penguji Utama		29/3 2016

Yogyakarta, 30 Maret 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

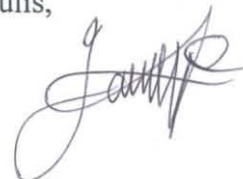
Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama	: Lalitya Nareswari Wibowo
NIM	: 12812144012
Program Studi	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja dengan Variabel Moderator <i>Love of Money</i> (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi UNY)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 7 Maret 2016.

Penulis,



Lalitya Nareswari Wibowo
NIM. 12812144012

MOTTO

“Jika kamu menginginkan sesuatu dan itu berguna untuk dirimu, raihlah segera dengan apa yang kamu punya dan berikan kemampuan terbaikmu untuk mencapainya”

(Peneliti)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT, karya sederhana ini peneliti persembahkan kepada Papa Udik Budi Wibowo dan Mama Sri Murwati yang senantiasa membimbing dan mendukung saya dengan segala materil dan doa.

PENGARUH SKEMA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN VARIABEL MODERATOR *LOVE OF MONEY* (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi UNY)

Oleh:
Lalitya Nareswari Wibowo
12812144012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh skema kompensasi yang terdiri dari skema bonus, skema denda, skema bonus dan denda, serta skema *clawback* terhadap kinerja, dan (2) pengaruh moderasi *love of money* pada skema kompensasi yang terdiri dari skema bonus, skema denda, skema bonus dan denda, serta skema *clawback* terhadap kinerja.

Sampel penelitian adalah mahasiswa S1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sebanyak 91 mahasiswa. Penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan menggunakan desain faktorial 5x2. Instrumen yang digunakan yakni kuesioner dan aplikasi *Performance Program*. Hipotesis penelitian diolah menggunakan alat uji statistik *two ways ANOVA* untuk mengetahui pengaruh utama dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil pertama penelitian ini adalah skema kompensasi bonus memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi yakni 0,034 dan nilai F hitung sebesar 4,907. Skema kompensasi denda berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansinya 0,018 dan nilai F hitung yakni 6,225. Skema kompensasi bonus dan denda memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi yaitu 0,044 dan nilai F hitung sebesar 4,347. Skema kompensasi *clawback* berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansinya 0,020 dan nilai F hitung yakni 5,952. Hasil kedua adalah *love of money* memiliki pengaruh moderat pada skema kompensasi bonus terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,034 dan nilai F hitung yaitu 5,501, serta *love of money* memiliki pengaruh moderat pada skema kompensasi *clawback* terhadap kinerja dengan nilai signifikansi yakni 0,015 dan nilai F hitung sebesar 7,250.

Kata kunci: skema kompensasi, bonus, denda, *clawback*, *love of money*, kinerja

**THE EFFECT OF COMPENSATION SCHEME
TO PERFORMANCE WITH MODERATOR VARIABLE
LOVE OF MONEY**
(Experiment Study on UNY Undergraduate Accounting Students)

By:
Lalitya Nareswari Wibowo
12812144012

ABSTRACT

The purposes of this research are to find out: (1) the effect of compensation scheme which consist of bonus scheme, penalty scheme, combination of bonus and penalty scheme, and clawback scheme to performance, and (2) the moderating effect of love of money on compensation scheme which consist of bonus scheme, penalty scheme, combination of bonus and penalty scheme, and clawback scheme to performance.

The sample was undergraduate Accounting students in Faculty of Economics Yogyakarta State University of Yogyakarta with total 91 students. This research was experiment research that used 5x2 factorial design. The instruments used were questionnaire and Performance Program Application. The hypothesis's research was processed with two ways ANOVA to find out the main effect from each independent variable to dependent variable.

The first result of this research is that bonus compensation scheme has an effect on performance with significant value 0,034 and F count 4,907. Penalty compensation scheme affects performance with significant value 0,018 and F count 6,225. Combination of bonus and penalty compensation scheme has an effect on performance with its significant value 0,044 and F count 4,347. Clawback compensation scheme affects performance with significant value 0,020 and its F count 5,952. The second results are love of money has a moderate effect on bonus compensation scheme to performance with its significant value 0,034 and F count 5,501, and love of money has a moderate effect on clawback compensation scheme to performance with significant value 0,015 and F count 7,250.

Key words: compensation scheme, bonus, penalty, clawback, love of money, performance

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas ridho dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja dengan Variabel Moderator *Love of Money* (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi UNY) dengan lancar dan tepat waktu. Peneliti menyadari tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa terimakasih kepada:

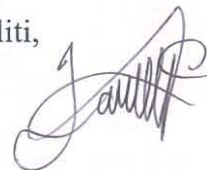
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D., sebagai dosen pembimbing yang telah dengan sabar dan penuh perhatian memberikan pengarahan selama menyusun Tugas Akhir Skripsi.
4. Abdullah Taman, S.E., Akt.,M.Si., sebagai Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Mahendra Adhi Nugroho, S.E., M.Sc., Ketua Program Studi Akuntansi FakultasEkonomiUniversitas Negeri Yogyakarta.
6. Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak., sebagai narasumber yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.

7. PontySP Utama, S.E., M.Si., Ak., CA., yang telah memberikan bantuan demi kelancaran penelitian Tugas Akhir Skripsi yang dilaksanakan di Laboratorium Pendidikan Akuntansi FE UNY.
8. Mama dan Papa yang senantiasa membimbing dan mendukung dengan kesabaran dan penuh perhatian.
9. Bestari Prameswari Wibowo, Luhur Yudhapati Wibowo, dan Ibnu Pradana sebagai kakak-kakak yang selalu memberikan semangat dan saran yang membangun.
10. Teman-teman Akuntansi B angkatan 2011 yang selalu memberi semangat, bantuan, dan saran.
11. Semua responden mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian eksperimen ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat dan bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.

Akhir kata semoga Tugas Akhir Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 7 Maret 2016

Peneliti,



Lalitya Nareswari Wibowo

NIM. 12812144012

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB IIAKAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	15
A. Kajian Pustaka	15
1.Kinerja	15
2.Kompensasi	23
3. <i>Love of Money</i>	31
B. Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Berpikir	39
1.Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja	39
2. <i>Love of Money</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja.....	44
D. Paradigma Penelitian	47

E. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	49
B. Desain Penelitian	49
C. Prosedur Penelitian	50
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	53
1. Variabel Dependen	53
2. Variabel Independen.....	55
3. Variabel Moderator.....	56
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	57
1. Populasi	57
2. Sampel	57
F. Teknik Pengumpulan Data	58
G. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian	60
1. Instrumen Penelitian	60
2. Pengukuran Variabel	62
H. Teknik Analisis Data	64
1. Pengujian Kualitas Instrumen.....	64
2. Uji Asumsi ANOVA (<i>Analysis of Variance</i>)	66
3. Uji Hipotesis	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
A. Deskripsi Data Umum	69
B. Deskripsi Data Khusus	70
1. Statistik Deskriptif Data Demografi Responden	71
2. Statistik Deskriptif Variabel	77
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
D. Uji Homogenitas.....	80
E. Uji Normalitas	81
F. Uji Hipotesis	82
1. H ₁ : Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja.....	82
2. H ₂ : <i>Love of Money</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja.....	84

G. Pembahasan	87
1. Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja	87
2. <i>Love of Money</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja.....	90
H. Keterbatasan Penelitian	94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	95
A. Simpulan.....	95
1. Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja.....	95
2. <i>Love of Money</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja.....	96
C. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kondisi Eksperimen 5x2 Between Subjects Design (Skema Kompensasi x <i>Love of Money</i>)	51
2. Skala Interval Penelitian	54
3. Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur <i>Love of Money</i>	57
4. Daftar Populasi Mahasiswa Prodi Akuntansi S1 UNY	57
5. Deskripsi Responden dan Data Penelitian	70
6. Statistik Deskriptif Umur Responden pada Skema Kompensasi	71
7. Statistik Deskriptif Umur Responden pada <i>Love of Money</i>	72
8. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden pada Skema Kompensasi	72
9. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden pada <i>Love of Money</i>	73
10. Statistik Deskriptif IPK Responden pada Skema Kompensasi	74
11. Statistik Deskriptif IPK Responden pada <i>Love of Money</i>	75
12. Statistik Deskriptif Pekerjaan Orangtua Responden pada Skema Kompensasi	75
13. Statistik Deskriptif Pekerjaan Orangtua Responden pada <i>Love of Money</i>	76
14. Statistik Deskriptif Variabel Skema Kompensasi dan Kinerja	77
15. Statistik Deskriptif Variabel <i>Love of Money</i> dan Kinerja	78
16. Uji Homogenitas pada Skema Kompensasi	80
17. Uji Homogenitas pada <i>Love of Money</i>	81
18. Uji Normalitas Data Kinerja	81

19. Uji Normalitas Data <i>Love of Money</i>	82
20. Uji Hipotesis Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja	83
21. Uji Hipotesis <i>Love of Money</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja	85
22. Mean Kinerja pada Skema Kompensasi	87
23. Mean Kinerja pada <i>Love of Money</i> yang Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus	91
24. Mean Kinerja pada <i>Love of Money</i> yang Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi <i>Clawback</i>	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kinerja Individual	19
2. Imbalan Berdasarkan Kinerja	20

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	104
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	117
3. Form Penilaian Uji Validitas	119
4. Data Hasil Penelitian	120
5. Uji Homogenitas	131
6. Uji Normalitas	132
7. Uji H_1	133
9. Uji H_2	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek yang paling penting untuk perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia atau karyawan di dalam perusahaan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya perusahaan akan merekrut dan mempertahankan sumber daya potensial yang menguntungkan bagi perusahaan.

Karyawan diharapkan mampu memberikan usaha terbaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Usaha karyawan tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja. Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Nawawi, 2006: 62).

Kinerja dapat ditunjukkan melalui proses bekerja dan hasil yang dicapai. Unsur kemampuan dan usaha merupakan beberapa unsur penting dalam mencapai kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan juga harus memiliki kesediaan untuk melakukan usaha yang mengarah pada tujuan organisasi (Nawawi, 2006: 66).

Untuk mewujudkan kinerja yang baik perlu adanya kerjasama dengan pihak baik di dalam maupun di luar organisasi atau perusahaan. Karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, selanjutnya perusahaan akan memberikan timbal balik atas usaha yang sudah diberikan oleh karyawan.

Perusahaan mempertahankan karyawan dengan memberikan balas jasa berupa kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kerja yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan (Kadarisman, 2012: 1). Kompensasi berbentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi upah atau gaji, komisi, bonus, dan opsi saham, sedangkan yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung antara lain tunjangan, asuransi, pesangon, dan pensiun (Wibowo, 2011: 348).

Perusahaan menerapkan berbagai strategi kompensasi untuk menarik minat karyawan dan meningkatkan kinerja mereka demi kemajuan perusahaan. Kompensasi yang banyak diterapkan oleh perusahaan adalah berupa sistem imbal jasa (*reward*) dan hukuman (*punishment*). *Reward* yang diberikan dapat berupa bonus dan berbagai macam tunjangan. Sementara itu, sistem *punishment* yang diterapkan bisa berupa denda dan *clawback*.

Pada sistem kompensasi berupa bonus, denda, dan *clawback*, identik dengan imbalan moneter atau dalam bentuk uang. Bonus diberikan apabila karyawan mampu mencapai atau melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan. Denda akan dikenakan kepada karyawan apabila tidak dapat mencapai target, sedangkan *clawback* adalah situasi dimana bonus yang sudah diberikan kepada karyawan dapat ditarik kembali oleh perusahaan. Berikut contoh beberapa perusahaan dengan sistem kompensasi yang diterapkan:

1. Bank Indonesia

Perusahaan yang menerapkan kompensasi tinggi adalah Bank Indonesia. Menurut data terakhir gaji maksimal pegawai BI tahun 2012 yang dirangkum oleh Detik *Finance* (2014), gaji asisten pelaksana bernominalkan Rp6.150.000,00; gaji staf sebesar Rp12.720.000,00; gaji asisten manajer sebesar Rp17.720.000,00; dan gaji manajer Rp26.180.000,00. Gaji tersebut belum termasuk kenaikan masing-masing 7% di tahun 2013 dan 2014 serta tunjangan seperti insentif (berdasarkan kinerja), Tunjangan Hari Raya, tunjangan cuti, dan tunjangan lembur (untuk staf ke bawah).

2. Deutsche Bank

Deutsche Bank adalah bank global pertama yang memberlakukan sistem kompensasi *clawback*. Sistem tersebut menerapkan pemangkasan bonus yang belum dibayarkan apabila karyawan gagal mencapai target yang telah ditentukan. Bank-bank di Eropa menerapkan sistem kompensasi *clawback* untuk mencegah karyawan melakukan tindak kecurangan dan hal yang dapat membawa kerugian. Bank AS JPMorgan Chase telah memberlakukan skema kompensasi *clawback* dan mencabut bonus karyawan karena perusahaan mengalami kerugian *trading* sebesar US \$5,8 miliar pada unit London (Detik Finance, 2014).

3. Bank Mandiri

Seperti yang diberitakan oleh artikel SWA (2013), Bank Mandiri sudah menggunakan sistem kompensasi gaji berdasarkan kinerja

(*performance-based*) selama 3 tahun. Sistem kompensasi tersebut bernama Mandiri Easy yang ditujukan untuk karyawan level eksekutif. Meskipun memiliki jabatan atau level yang sama, eksekutif akan menerima gaji dan bonus berbeda-beda sesuai dengan kinerja mereka masing-masing. Konsep kompensasi dan benefit eksekutif dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu *guaranteed cash*, *short term incentive*, dan *long term incentive*. *Guaranteed cash* adalah gaji yang pasti diterima dalam satu tahun penuh, Tunjangan Hari Raya sebanyak dua kali, dan satu kali uang cuti. Di kelompok kedua *short term incentive*, bonus tahunan (*tantiem*) akan diberikan kepada level direksi. Selanjutnya, *long term incentive* dapat berbentuk uang, saham, atau opsi.

Kinerja level eksekutif akan dinilai oleh Komite Remunerasi. Apabila kinerja direksi dinilai baik maka bonus akan diberikan kepada ketua unit dan dibagikan kepada anggotanya. Pembagian bonus mengikuti teori performa dimana persentase pembagian dapat digambarkan seperti *bell curve*. Bonus yang terbesar terdapat di bagian tengah dan dapat mencapai 50% diberikan kepada karyawan yang dinilai secara objektif memiliki kinerja paling baik.

Dikatakan oleh Ogi Prastomiyono, *Managing Director of Compliance & Human Capital Mandiri*, bahwa dengan Mandiri Easy membuat kerja direksi lebih bersemangat dan meningkatkan kinerjanya.

Gaji yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja direksi untuk mengembangkan perusahaan.

4. PT Danone Dairy

Keberhasilan sistem kompensasi dibuktikan oleh PT Danone Dairy Indonesia (DDI). PT DDI menerapkan sistem *grading* dimana *grading* 1-10 untuk karyawan level staf ke atas dan *grading* 11-14 untuk level bawah. Strategi kompensasi PT DDI adalah berupa konsep 3P, yakni *Pay for Position*, *Pay for Person*, dan *Pay for Performance*. Dengan memberikan kompensasi dan benefit lainnya disertai dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan, PT DDI berhasil mencapai *zero turnover* untuk karyawan pada level 11-14. Selain itu, melalui program-program tersebut PT Danone Dairy Indonesia memperoleh prestasi berupa ISO 22.000 tentang *Food Safety Management System* (PortalHR.com, 2009).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat penting dan berpengaruh bagi perusahaan. Kompensasi mampu menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan prestasi. Kompensasi memberikan semangat dan gairah tersendiri bagi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin demi mendapatkan kompensasi itu. Kompensasi mampu mengikat karyawan untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan melalui kinerjanya. Dengan peningkatan kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Namun di sisi lain terdapat perusahaan yang memiliki masalah dalam pemberian kompensasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan dan operasional perusahaan. Sistem kompensasi yang dirasa kurang dan tidak tepat akan menyebabkan turunnya kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas akan mengalami penurunan semangat dan gairah kerja. Keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru dimana kompensasi yang diberikan lebih tinggi akan menjadi pilihan karyawan untuk memperoleh kepuasan mereka. Hal demikian nantinya berdampak pada kinerja perusahaan dan melemahkan daya saing perusahaan (Kadarisman, 2012: 27)

Kasus kompensasi yang banyak terjadi di Indonesia adalah pemberian gaji atau upah yang masih di bawah standar atau tidak sesuai dengan semestinya. Karyawan melakukan berbagai tuntutan agar dipenuhinya hak kompensasi mereka. Contoh kasus tersebut antara lain:

1. Ratusan pegawai PT Freeport Indonesia (PTFI) memblokir jalan di Distrik Tembagapura pada bulan Maret 2015. Mereka menuntut janji perusahaan untuk memberikan insentif lebih, bonus selama empat bulan, dan promosi (*Energy Today*, 2015). Kemudian hingga saat ini aksi demonstrasi oleh pegawai PTFI masih terus berlanjut. Aksi yang menutup akses jalan menuju tempat pertambangan di Tembagapura itu bertujuan agar dipenuhinya beberapa tuntutan oleh perusahaan. Tuntutan tersebut diantaranya adalah pemenuhan hak-hak pegawai dan kontraktor, serta promosi (Aktual, 2015). Pada tahun 2013, untuk pegawai level paling bawah atau *fresh graduated* untuk S1 tanpa

pengalaman mendapat gaji pokok dari PTFI sebanyak Rp8.000.000,00 dan ditambah beberapa tunjangan yang semuanya menjadi Rp20.000.000,00 per bulan. Saat itu pula dikatakan upah pekerja PTFI akan melonjak 20 persen untuk periode 2013 hingga 2015 (Merdeka, 2013).

2. PT DKS (Dwi Kencana Semesta) membayar gaji di bawah UMP pemerintah Aceh dan menunggak gaji karyawan pada bulan Januari dan Maret 2015 (Suara Aceh, 2015).
3. Serikat Pekerja Perkayuan dan Perhutanan Indonesia mencatat adanya gaji yang belum dibayarkan selama 11 bulan oleh PT Kertas Nusantara Berau di Sulawesi. Kompensasi yang belum dibayarkan termasuk Tunjangan Hari Raya di tahun 2014. Direktur Utama, Pola Winson, mengatakan kejadian tersebut adalah murni kesalahan manajemen (Sulawesi, 2015)
4. Tuntutan karyawan akan kenaikan gaji dan kesejahteraan oleh dua karyawan PT Jogja Tugu Trans (JTT), Arsiko D Aldebarant dan Pramudi, berimbas pada pemecatan secara sepihak. Arsiko tidak menerima gaji sesuai dengan nota kesepakatan (MoU) dengan Pemda DIY dalam pembayaran gaji. Begitu pula dengan Pramudi yang seharusnya digaji sebesar Rp2.339.247,00 tetapi ia hanya menerima Rp1.554.000,00 (Waktoe.com, 2014)

Melihat beberapa masalah kompensasi yang terdapat pada perusahaan maka dapat dikatakan bahwa kompensasi bukanlah persoalan yang sederhana.

Kompensasi cukup kompleks untuk diterapkan oleh sebuah perusahaan terutama dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain baik yang berasal dari karyawan maupun manajemen. Perusahaan harus mempunyai pedoman yang jelas untuk menetapkan dan menyalurkan kompensasi secara tepat.

Dari sisi karyawan, pastinya mereka ingin mendapatkan kompensasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan dari sisi perusahaan ingin menekan biaya yang terlalu tinggi. Kompensasi harus memiliki manfaat yang lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Masalah tersebut dapat dipecahkan dengan *trade off* antara besarnya kompensasi karyawan dan biaya tenaga kerja yang ditanggung perusahaan (Kadarisman, 2012: 117).

Pemberian kompensasi juga terkait dengan teori keadilan. Teori keadilan memandang kompensasi terutama gaji sebagai perbandingan. Karyawan akan membandingkan gaji beserta kenaikannya dengan pihak lain. Apabila karyawan merasakan ketidakadilan dalam perbandingan ini maka kemungkinan penurunan upaya kerja dapat terjadi (Winardi, 2002: 157).

Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk uang. Uang dipandang sebagai motivator utama alasan seseorang untuk bekerja. Uang akan menjadi motivator yang lebih kuat dengan mengkaitkannya dengan prestasi yang diraih sehingga seberapa besar uang adalah seberapa tinggi prestasi dan kinerja yang dilakukannya (Anoraga dan Suyati, 1995: 87).

Pandangan seseorang terhadap uang sebagai motivator bisa menjadi pandangan cinta terhadap uang (*love of money*). Pandangan ini akan

mengarahkan individu untuk melakukan sesuatu, baik yang bersifat positif maupun negatif untuk mendapatkan uang.

Studi mengenai *love of money* berawal dari kepercayaan bahwa uang adalah sumber berbagai kejahatan. *The love of money is a root of all evils* (Kitab Surat 1 Timotius Ayat 6: 10). Maka dari itu konsep ini sering mengacu kepada perilaku negatif (Tang dan Chiu, 2003). Padahal *love of money* bisa saja menjadi motivator seseorang untuk melakukan tindakan positif dan dalam hal kerja mampu meningkatkan kinerja untuk mendapatkan uang yang lebih banyak.

Penelitian terdahulu oleh Brink dan Rankin (2013) meneliti efek pilihan risiko (*risk preference*) dan keengganan kehilangan (*loss aversion*) pada perilaku individu dengan menggunakan kontrak bonus, pinalti, dan kombinasi. Terdapat lima skema kompensasi yang diujikan yaitu bonus, denda, bonus dan denda, bonus di atas *clawback*, serta bonus di bawah *clawback*. Hasilnya adalah partisipan lebih tertarik kontrak dengan kombinasi bonus dan denda termasuk *clawback* dibandingkan dengan kontrak yang hanya menerapkan bonus atau denda saja.

Ida Ayu Purnama (2015) melakukan penelitian pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja dengan variabel moderator *risk preference*. Skema kompensasi yang digunakan antara lain skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, skema kompensasi bonus di atas *clawback*, dan skema kompensasi bonus di bawah *clawback*. Penelitian tersebut merupakan penelitian eksperimen yang

menggunakan mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi bonus lebih kecil dari clawback-lah yang memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pekerjaan seorang karyawan tidak jauh berbeda sama halnya dengan pekerjaan mahasiswa. Mahasiswa menyelesaikan tugas yang diberikan secara mandiri. Mahasiswa dituntut aktif dan selalu berinisiatif. Mahasiswa juga memiliki tanggungjawab seperti layaknya karyawan. Rasa tanggungjawab menuntut mahasiswa untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat pada waktunya.

Team work atau kerjasama tim tidak hanya berlaku di dunia kerja. Dunia perkuliahan khususnya bagi mahasiswa juga mengalami *teamwork*. Dalam kerjasama tim, diperlukan kemampuan untuk menyatukan pikiran dari anggota tim hingga menjadi satu keputusan yang ideal dan dapat diterima. Kerjasama tim memberikan pelajaran bagaimana seseorang berkontribusi untuk melaksanakan sesuatu demi mencapai tujuan dalam sebuah tim.

Berkaitan dengan pekerjaan karyawan dan mahasiswa, dapat disimpulkan usaha yang mereka lakukan sama-sama merupakan kinerja. Mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kemudian mencapai suatu hasil atau prestasi. Karyawan akan mendapatkan imbal jasa berupa kompensasi sedangkan mahasiswa akan mendapatkan imbalan berupa nilai.

Berlandaskan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Skema Kompensasi Terhadap Kinerja dengan

Variabel Moderator *Love of Money* (Studi Eksperimen Mahasiswa S1 Akuntansi UNY). Peneliti memandang sistem kompensasi berupa moneter atau uang sangat penting untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Uang tidak hanya dapat digunakan sebagai alat pembelian, tetapi dapat pula menjadi simbol tertentu bagi seseorang. Oleh karena itu, peneliti menggunakan variabel kecintaan terhadap uang sebagai variabel moderator penelitian.

Uang merupakan hal penting yang digunakan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Uang tampak menarik bagi mereka yang berusia muda. Banyaknya kebutuhan dan keinginan pada usia muda menjadikan uang sebagai hal yang penting untuk memenuhinya. Selain itu, uang juga digunakan oleh mereka untuk pemenuhan kebutuhan atau persiapan di masa mendatang.

Uang juga merupakan hal yang penting bagi mahasiswa terutama mahasiswa yang mempelajari Akuntansi. Akuntansi menggunakan nilai uang sebagai media pembelajaran sehingga mahasiswa sudah terbiasa dengan kata uang. Hal demikian dapat menimbulkan perasaan cinta terhadap uang atau *love of money* pada mahasiswa. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan responden berupa mahasiswa Akuntansi tingkat S1 di Universitas Negeri Yogyakarta.

Peneliti mengumpulkan responden sebagai calon karyawan atau karyawan yang masih berusia muda dimana pada usia tersebut uang terlihat

penting sama halnya dengan skema kompensasi yang akan mereka terima dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Sistem kompensasi yang tidak tepat dan kurang memuaskan cenderung akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang dirasa kurang oleh karyawan berakibat pada terjadinya banyak tuntutan kenaikan kompensasi dan kesejahteraan yang berdampak pada terganggunya operasional perusahaan. Di sisi lain, perusahaan selalu menekan biaya sumber daya agar manfaat yang diperoleh lebih besar dari biaya yang dikeluarkan.
3. Perusahaan kesulitan menerapkan sistem kompensasi yang tepat karena keinginan karyawan yang berbeda-beda disertai dengan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kebutuhan kompensasi tiap individu.
4. Tingkat *love of money* tiap individu berbeda-beda. Perbedaan pandangan terhadap uang akan mengarahkan karyawan pada tindakan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja mereka. Dengan adanya rangsangan kompensasi berupa uang maka diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja dan membawa keuntungan bagi perusahaan.

C. Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam pembahasan penelitian ini, antara lain:

1. Peneliti menitikberatkan pada 4 skema kompensasi moneter yaitu berupa bonus, denda, kombinasi bonus dan denda, dan *clawback*.
2. Kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan atau pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Peneliti mengukur *love of money* dan kinerja pada sampel berupa mahasiswa Akuntansi S1 Universitas Negeri Yogyakarta apabila diperlakukan 4 skema kompensasi yang berbeda-beda.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja?
2. Bagaimana *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui *love of money* memoderator pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya wacana ilmiah untuk pengembangan karya ilmiah selanjutnya khususnya pada bidang akuntansi manajemen dan akuntansi keperilakuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan para praktisi bisnis serta pengembangan SDM perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem kompensasi yang tepat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan atau pegawai pada sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja yang berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi lain dari kinerja adalah hasil atau prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya pada suatu periode kerja (Mangkunegara, 2012: 9).

Seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya diharapkan untuk dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Kinerja tersebut nantinya akan memiliki pengaruh bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, cara mengerjakannya, dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011: 7).

Gray, *et al.*, menyimpulkan kinerja karyawan berkaitan dengan dua variabel yaitu motivasi dan kemampuan (Winardi, 2002: 63). Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, aspek kinerja, motivasi kinerja, dan implementasi motivasi pada kinerja:

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Faktor Individu

Faktor individual yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi, sedangkan faktor psikologis karyawan meliputi persepsi, perilaku, personalitas, pembelajaran, dan motivasi. Fisik karyawan dan pikiran pun harus digunakan secara optimal dan terintegrasi dengan baik sehingga menghasilkan tingkat konsentrasi yang baik. Konsentrasi tersebutlah yang membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Tingkat konsentrasi karyawan berbeda-beda sesuai dengan kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosional. Secara umum karyawan yang dapat bekerja dengan konsentrasi penuh adalah mereka yang memiliki tingkat kecerdasan minimal normal dan tingkat kecerdasan emosi yang baik.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Karyawan dapat mengoptimalkan kinerja dan berprestasi apabila faktor yang berasal dari individu didukung dengan lingkungan organisasi yang baik dan sesuai. Lingkungan organisasi yang dimaksud adalah jabatan dan otoritas yang jelas, target kerja, pola komunikasi kerja yang efektif, peluang karir, serta fasilitas kerja yang memadai.

Beberapa faktor organisasi dapat diubah atau diciptakan oleh karyawan. Karyawan dapat menganggap hal tersebut adalah hal yang menantang dan dijadikan motivator untuk bekerja lebih baik dan berprestasi (Mangkunegara, 2012: 16-17).

Kinerja karyawan harus diukur dengan tepat agar dapat diberikan kompensasi yang tepat dan kemudian menjadi pendorong untuk peningkatan kinerja. Karyawan yang bekerja pada perusahaan terutama yang tergabung dalam kelompok cenderung mengurangi usahanya saat mendapat tugas dan ukuran kelompok yang mengalami peningkatan. Kecenderungan tersebut disebut *social loafing* (Wibowo, 2011: 107).

Wibowo (2011) menyebutkan cara untuk mengatasi *social loafing*, antara lain:

1) Mengidentifikasi kinerja setiap individu

Kinerja setiap individu baik bekerja dalam kelompok maupun individual harus bisa terlihat atau diidentifikasi. Kontribusi yang ditonjolkan oleh individu dapat membuat kinerjanya dipertimbangkan dan meningkatkan dorongan berkontribusi lebih untuk kelompok.

2) Membuat tugas lebih menarik dan penting

Orang akan lebih bersemangat bekerja apabila apa yang ia kerjakan terlihat menarik dan penting. Hal ini sangatlah penting untuk menjaga kinerja karyawan individual.

3) Memberi penghargaan individual atas kontribusi pada kinerja tim

Minat individu untuk meningkatkan kinerja dalam kelompok didorong dengan pemberian penghargaan kepada individu yang memberikan kontribusi pada kinerja kelompok. Penghargaan demikian membantu individu untuk lebih fokus pada kepentingan kelompok daripada kepentingan individu.

4) Menggunakan perlakuan hukuman

Hukuman dapat diberlakukan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Karyawan yang mengalami penurunan kinerja dapat dikenai hukuman dalam bentuk tertentu untuk menghilangkan pengaruh *social loafing*.

b. Motivasi Kinerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *Movere* yang berarti menggerakkan (*to move*) (Winardi, 2002: 1), sedangkan motivasi kerja adalah kondisi atau daya yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap tersebut meliputi kesiapan secara mental, fisik, memahami situasi dan kondisi kerja. Selanjutnya sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi dan kondisi kerja-lah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2012: 61).

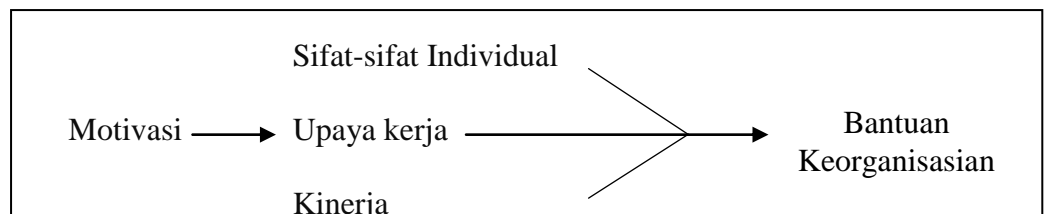
Motivasi merupakan suatu kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh

beberapa kekuatan luar yang pada intinya berhubungan dengan imbalan moneter dan non-moneter. Motivasi dapat mempengaruhi hasil kinerja baik secara positif maupun negatif dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh karyawan (Winardi, 2002: 6). Karyawan yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya secara maksimal guna menunjang tujuan organisasi dimana ia bekerja sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja.

$$\text{Kinerja} = \text{Motivasi} \times \text{Kemampuan}$$

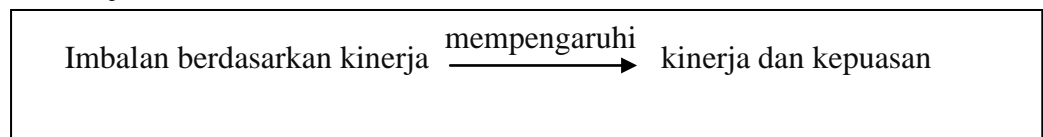
Apabila motivasi dan kemampuan yang dimiliki rendah maka kinerja yang dihasilkan akan rendah pula. Kinerja yang tinggi mungkin ditunjukkan oleh karyawan yang berkemampuan tinggi dan memiliki motivasi tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berkemampuan tinggi namun memiliki motivasi yang rendah (Winardi, 2002: 64).

Kinerja individual juga dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut.



Gambar 1. Kinerja Individual

Upaya kerja harus didorong oleh motivasi dengan tujuan agar karyawan mampu mengendalikan upaya kerja mereka sendiri. Selanjutnya untuk mencapai kinerja yang positif dapat dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan. Imbalan tersebut didasarkan pada kinerja individual (Winardi, 2002: 115).



Gambar 2. Imbalan Berdasarkan Kinerja

Perilaku bagaimana karyawan bertindak menjadi faktor pendorong kinerja. Kinerja dikatakan efektif apabila dihasilkannya sesuatu melalui perilaku yang benar pada waktu atau pekerjaan yang tepat (Wibowo, 2011: 87).

Dalam memotivasi karyawan terdapat beberapa prinsip yang berguna memudahkan untuk memotivasi karyawan, antara lain:

1) Prinsip Partisipasi

Pada prinsip ini karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan dengan informasi yang jelas segala sesuatu yang berhubungan dengan tugasnya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin menganggap bahwa bawahan mempunyai andil dalam mencapai tujuan organisasi.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin memberikan otoritas kepada karyawan untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan atas pekerjaan yang ditugaskan.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian atas apa yang diinginkan oleh karyawan (Mangkunegara, 2012:61-62).

c. Implementasi Motivasi dalam Bekerja

1) Program Intervensi

Faktor yang menjadi perhatian dalam hal ini adalah memahami kebutuhan karyawan. Pemimpin harus mengerti kebutuhan karyawannya untuk memotivasi baik dari dalam maupun dari luar dari diri karyawan. Dengan memahami pentingnya memotivasi maka akan memudahkan pemimpin untuk mengarahkan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Ada tiga aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada program ini, antara lain:

- a) Perbedaan karakteristik individu yang meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
- b) Perbedaan karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan.
- c) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja).

2) Perencanaan Pembayaran Insentif

Motivasi dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh insentif yang diberikan untuk karyawan. Insentif dalam bentuk uang jika pemberiannya dihubungkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka pemimpin perlu merancang sistem insentif yang sesuai agar karyawan menjadi termotivasi dan melaksanakan kerja dengan maksimal.

3) Desain Ulang Pekerjaan

Job redesign atau merancang kembali pekerjaan dilakukan untuk mengatasi kelesuan motivasi, kebosanan karyawan, dan penurunan produktivitas. *Job redesign* diharapkan dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan baik kinerja maupun produktivitas.

4) Modifikasi Perilaku

Faktor yang diperhatikan dalam hal ini antara lain:

- a) Nilai penghargaan yang diharapkan karyawan,
- b) Persepsi karyawan dalam berupaya mencapai penghargaan,
- c) Usaha yang harus dilakukan,
- d) Kemampuan dan sifat,
- e) Persepsi peranan,
- f) Prestasi kerja yang diisyaratkan untuk dapat mencapai penghargaan,
- g) Penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik,

- h) Persepsi penghargaan yang adil, dan
- i) Tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan.

Terdapat hubungan antara motivasi dengan pencapaian kinerja maksimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dari diri mereka sendiri. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan tercipta kinerja maksimal. Sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak begitu memuaskan bagi organisasi.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbal jasa yang diterima oleh karyawan atas jasa atau tenaga yang diberikannya (Kadarisman, 2012: 1). “Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya” (Wibowo, 2011: 348). Kompensasi menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan demi kelancaran operasional perusahaan. Demikian juga kompensasi penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

a. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi oleh Wibowo (2011) dan Kadarisman (2012), yaitu:

- 1) Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar agar perusahaan mampu

bersaing dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Kompensasi yang tinggi mampu menarik minat calon karyawan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Kompensasi yang tinggi akan selalu menjadi ketertarikan sendiri bagi karyawan untuk bekerja. Karyawan yang merasa mendapat kompensasi tinggi dan cukup maka tidak akan berpindah ke perusahaan lain. Perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan dengan menekan angka perputaran tenaga kerja.

3) Memastikan keadilan

Keadilan dibagi menjadi keadilan eksternal dan keadilan internal. Keadilan eksternal berarti membayar karyawan setingkat dengan perusahaan lain sedangkan keadilan internal adalah membayar karyawan secara relatif pada tingkat pekerjaan yang sama.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi harus mencerminkan penghargaan atas apa yang diinginkan oleh karyawan. Kompensasi juga dapat digunakan sebagai insentif di masa depan.

5) Mengawasi biaya

Manajemen kompensasi membantu perusahaan mempertahankan karyawan dengan biaya tenaga kerja yang wajar. Dengan adanya manajemen kompensasi yang efektif

maka karyawan tidak akan dibayar terlalu rendah atau terlalu tinggi.

6) Mematuhi peraturan

Sistem kompensasi mengikuti peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah dimana perusahaan beroperasi. Pembayaran upah atau gaji akan selalu mengacu pada peraturan-peraturan tersebut.

7) Memfasilitasi saling pengertian

Saling pengertian dan keterbukaan bertujuan untuk menghindari salah persepsi. Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh semua sumber daya dari karyawan level bawah sampai eksekutif.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Sistem kompensasi yang dibuat harus mudah diterapkan. Sistem kompensasi bertujuan untuk mencapai efisiensi sehingga kompensasi tidak boleh menjadi penghambat pada operasional perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensansi

1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Hal ini berkaitan dengan pasar tenaga kerja terutama tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keahlian. Tenaga kerja yang merasa memiliki keahlian dan pengalaman cenderung untuk meminta upah atau gaji yang lebih tinggi.

2) Tuntutan serikat pekerja

Hal-hal yang diperjuangkan oleh serikat pekerja salah satunya adalah peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya. Tuntutan serikat pekerja perlu diperhitungkan karena apabila keinginan tersebut dirasa belum memenuhi maka akan timbul keadaan yang merugikan baik perusahaan maupun serikat pekerja itu sendiri. Contohnya perlambatan proses produksi, mangkir, dan mogok kerja.

3) Produktivitas

Tenaga kerja yang produktif diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila karyawan tidak memperoleh imbalan yang wajar maka mereka akan merasakan ketidakadilan yang berdampak pada penurunan produktivitas.

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan upah dan gaji tercermin dari seberapa besar upah atau gaji yang karyawan terima. Namun tidak hanya gaji pokok yang dianggap penting, komponen lain seperti bonus, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan sebagainya juga perlu mendapatkan perhatian penting.

5) Peraturan perundang-undangan

Pemerintah turut andil dalam penentuan kompensasi yang diberikan kepada buruh dan karyawan melalui berbagai

peraturan perundangan-undangan (Siagian, 2007: 265). Kebijakan mengenai pengupahan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat 1 yang berbunyi setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

c. Asas Kompensasi

Hasibuan (2007) menyebutkan dua asas kompensasi yang harus diperhatikan demi tujuan untuk memberikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap karyawan. Dua asas tersebut adalah:

1) Asas Adil

Asas adil adalah asas dimana imbalan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Baik hadiah atau hukuman dikenakan kepada karyawan yang mencapai prestasi atau membuat kesalahan. Jadi, adil dalam asas ini bukanlah memberikan imbalan sama besar kepada setiap karyawan.

2) Asas Layak dan Wajar

Karyawan harus menerima kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat ideal. Relatif menjadi tolak ukur dalam asas layak ini. Besarnya kompensasi didasarkan pada batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

d. Kompensasi Bonus, Denda, dan *Clawback*

Pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) skema kompensasi yaitu skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi kombinasi bonus dan denda, serta skema kompensasi *clawback*. Berikut merupakan penjelasan dari bonus, denda, dan *clawback*:

1) Bonus

Luft (1994) menyebutkan bonus bisa dikatakan sebagai penghargaan dimana tidak ada denda dan dimana tidak dibatasi oleh identitas berupa imbalan moneter. Bonus merupakan imbalan berupa uang tunai (*cash bonuses*) atau pembayaran ekstra untuk kinerja yang melebihi target (Winardi, 2002: 160). Bonus adalah salah satu bentuk insentif yang diberikan kepada karyawan apabila mampu bekerja melampaui target produksi. Karyawan dikatakan melampaui tingkat produksi didasarkan pada jumlah unit produk yang dihasilkan pada suatu periode tertentu dan apabila ada penghematan waktu penyelesaian produksi (Siagian, 2007: 268).

Jadi, bonus merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang tunai. Bonus diberikan apabila karyawan berhasil mencapai prestasi pada pekerjaannya.

Prestasi tersebut dapat berupa keberhasilan dalam melampaui target yang ditetapkan perusahaan.

2) Denda

Denda menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hukuman yang berupa keharusan membayar dalam bentuk uang karena melanggar aturan, undang-undang, dan sebagainya. Dalam hal ini denda dikenakan kepada karyawan yang tidak dapat mencapai target perusahaan.

Denda merupakan salah satu perlakuan yang diterapkan untuk karyawan sebagai sistem kompensasi. Denda berkaitan dengan konsekuensi negatif yang cenderung mengurangi kemungkinan diulangnya perilaku yang sama (Winardi, 2002: 147).

Denda lebih dikenal berkaitan dengan ilmu hukum. Denda dikenakan kepada mereka yang tidak mematuhi atau melanggar peraturan dan undang-undang yang berlaku. Seseorang yang melakukan hal tersebut disebut pelanggar dan harus membayar denda kepada pihak yang berwenang.

3) *Clawback*

Clawback adalah penarikan kembali bonus yang sudah diberikan (Levine dan Smith, 2010). Levine dan Smith (2010) melakukan penelitian dimana *clawback* merupakan sinyal baik tetapi pada pembayaran periode kedua mungkin

dikurangi jika realisasi kas rendah. Agen menjadi tidak sabar dan lebih memilih untuk pembayaran pada periode pertama.

Chen, Mark A., Daniel Greene, dan James Owers (2012) pada penelitian "*Executive Compensation Clawbacks: Theory and Evidence*" menyatakan *clawback* adalah inovasi dalam desain kompensasi yang memperbolehkan perusahaan untuk mengambil kembali bonus pada saat laporan keuangan yang ditinjau kembali mengalami penurunan. Hasil penelitian menunjukkan *clawback* mempunyai dua keuntungan. Pertama, *clawback* mengurangi kesalahan pelaporan manajerial. Kedua, dengan berkurangnya kesalahan pelaporan manajerial maka terjadi peningkatan optimal dalam pembayaran insentif manajer untuk kinerja perusahaan. Secara keseluruhan, *clawback* dapat meningkatkan level total kompensasi CEO setelah mengadopsi *clawback*.

Maka kesimpulan yang didapat adalah *clawback* merupakan sistem kompensasi yang membolehkan perusahaan untuk mengambil kembali bonus yang sudah diberikan kepada karyawan. *Clawback* dapat dikurangi atau diambil seluruhnya apabila perusahaan mengalami penurunan finansial.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas upaya yang diberikan.

Kompensasi dapat berbentuk macam-macam tergantung dengan kebijakan perusahaan masing-masing.

Penerapan kompensasi harus memperhatikan berbagai faktor khususnya antara perusahaan dan karyawan. Harus adanya sistem kompensasi yang saling menguntungkan, memuaskan, dan tidak merugikan untuk kedua belah pihak. Kompensasi yang dirasa baik dan memuaskan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan akan berdampak pada kepuasan karyawan sehingga menurunkan kinerja.

Manajemen dapat menggunakan ilmu akuntansi manajemen untuk menciptakan sistem kompensasi yang baik bagi para karyawannya. Akuntansi manajemen dapat menyediakan informasi bagi para pemakainya dimana adalah pihak-pihak internal perusahaan (Rudianto, 2006: 9). Melalui akuntansi manajemen, perusahaan dapat menyediakan informasi sebagai alat bantu pengambilan keputusan sistem kompensasi yang tepat.

3. *Love of Money*

Uang merupakan alat tukar yang digunakan untuk mendapatkan barang atau jasa. Uang sudah digunakan sejak lama oleh manusia sejak zaman pra sejarah sebagai alat pembayaran. Uang pada zaman pra sejarah berupa kulit kerang, gigi binatang, perak, dan sebagainya (Nopirin, 1992: 2). Definisi lain dari uang antara lain:

a. Sebagai satuan pengukur nilai

Fungsi ini menjelaskan bahwa nilai dari suatu barang dapat diukur dan dibandingkan. Rupiah menjadi alat ukur untuk barang dan jasa yang diperdagangkan di Indonesia.

b. Sebagai alat tukar-menukar

Fungsi ini didahului dengan kesamaan keinginan untuk mendapatkan sesuatu. Keinginan ini kemudian dipenuhi dengan uang sebagai alat untuk menukar barang atau jasa yang diinginkan.

c. Sebagai alat penimbun/penyimpanan kekayaan

Uang dan barang dapat digunakan sebagai penimbun kekayaan. Barang yang mencerminkan kekayaan antara lain mobil, rumah, tanah, dan sebagainya, sedangkan kekayaan dalam bentuk uang adalah uang kas dan surat-surat berharga (Nopirin, 1992: 3).

Uang berguna untuk mempelajari perilaku manusia melalui sikap mereka (Tang dan Chen, 2008). Sikap tersebut diwujudkan dalam bentuk rasa cinta terhadap uang atau *love of money*. Tang dan Chiu (2003) menyebutkan bahwa mereka yang tidak mencintai uang akan mempunyai perhatian paling rendah untuk kepuasan kebutuhan manusia, sedangkan pencinta uang mempunyai perhatian lebih tinggi terhadap kepuasan pemenuhan kebutuhan manusia.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata cinta adalah suka sekali, sayang sekali, atau terpicat, sedangkan mencintai berarti menaruh kasih sayang kepada seseorang atau sesuatu. Dalam

pandangan Maslow mengenai kebutuhan, cinta ditempatkan pada urutan ketiga dalam piramida kebutuhan. Seseorang akan merasa nyaman bekerja ketika kebutuhan dasar, fisiologi, dan keamanan terpenuhi. Selanjutnya seseorang akan dapat mengekspresikan dirinya baik melalui prestasi maupun cinta (Friedman dan Schustack, 2006: 145).

Maslow (1968) memperkenalkan tipe cinta *D-love (deficiency love)* dan *B-love (being love)*. *D-love* adalah sifat cinta yang memikirkan diri sendiri, bergantung kepada orang lain, dan tidak matang. Seseorang yang memiliki *B-love* tidak bergantung kepada orang lain, tidak mementingkan diri sendiri, dan lebih mengaktualisasi dirinya dibandingkan *D-love* (Friedman dan Schustack, 2006: 145).

Jadi, dengan perasaan cinta seseorang dapat tergerak untuk melakukan sesuatu yang bersifat positif atau negatif. Cinta dapat diekspresikan oleh manusia dalam bentuk bermacam-macam baik materiil maupun imateriil. Tingkat kecintaan masing-masing manusia berbeda terhadap sesuatu yang dicintainya. Apabila cintanya besar terhadap sesuatu maka ia akan melakukan segala upaya untuk mendapatkannya.

Pada penelitian Tang, Luna-Arocas, dan Homaifar (2005, 2006) *love of money* didefinisikan sebagai berikut:

1. Suatu tindakan yang mengarah kepada uang.
2. Ukuran suatu nilai atau keinginan (Locke, 1969) dan hasrat akan uang (Sloan, 2002).

3. Suatu arti dan pentingnya uang (Mitchell dan Mickel, 1999) dan individu yang berperilaku menuju ke arah uang.
4. Bukan merupakan suatu kebutuhan, kerakusan (Sloan, 2002) atau materialisme (Belk, 1985).
5. Variabel perbedaan multi dimensi individual.
6. Kombinasi pendapat antara beberapa gagasan dan faktor.

Penelitian Tang dan Chiu(2003) menggunakan skala pandangan cinta terhadap uang atau *The Love of Money Scale* (LOMS). LOMS memiliki empat faktor yaitu motivator, sukses, pentingnya uang, dan kekayaan. *Love of money* mencerminkan kombinasi pikiran bahwa uang adalah motivator, mewakili kesuksesan, uang adalah penting, dan keinginan untuk menjadi kaya.

Pengukuran LOMS secara subjektif dilakukan melalui perasaan seseorang terhadap uang sedangkan pengukuran objektif dari uang berkaitan dengan perilaku seseorang demi mendapatkan uang (Tang dan Chiu, 2003). Menurut Tang dan Chen (2008), *love of money* berkaitan erat dengan perilaku tidak etis daripada materialisme. Perilaku yang tidak etis karena *love of money* kemudian mengakibatkan perilaku tidak jujur atau disebut *Machiavellianism*.

Jadi, *love of money* adalah kecintaan seseorang terhadap uang. Kecintaan tersebut akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan uang tersebut. Menurut berbagai penelitian di atas,

kecintaan terhadap uang dapat menimbulkan perilaku yang tidak etis dan ketidakjujuran.

Tingkat *love of money* yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu *high love of money* dan *low love of money*. Kedua tipe *love of money* tersebut akan mempengaruhi seberapa besar kinerja yang dilakukan. *Love of money* dapat menjadi motivasi seseorang untuk bekerja lebih baik.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, antara lain:

1. Penelitian oleh Joan Luft (1994)

Joan Luft (1994) melakukan penelitian yang berjudul “*Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employees*”. Penelitian ini menguji pilihan karyawan antara kontrak bonus dan kontrak denda. Hasil menunjukkan bahwa karyawan lebih suka terhadap kontrak bonus daripada kontrak denda untuk prestasi yang dihasilkannya pada sebuah pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan variabel yang sama dengan penelitian Luft (1994) yaitu skema kompensasi. Dengan berkembangnya dunia bisnis maka skema kompensasi yang diterapkan semakin beragam, tidak hanya berupa kontrak bonus atau denda saja. Pada penelitian ini

menambahkan skema kompensasi yang akan diteliti, yaitu skema kompensasi bonus, denda, kombinasi bonus dan denda, serta *clawback*.

2. Penelitian oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004)

Penelitian yang berjudul "*Bonus Versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?*" ini mengukur pilihan kontrak karyawan, tingkat kekecewaan ketika harus membayar denda atau tidak menerima bonus, keadilan dalam kontrak, dan tingkat usaha karyawan. Hasil keseluruhan yang diperoleh adalah karyawan lebih memilih skema bonus. Namun secara keseluruhan kinerja yang lebih baik ditunjukkan dalam skema denda karena adanya efek dari *loss aversion* (keengganan kehilangan).

Penelitian ini memiliki persamaan ingin mengukur pada skema kompensasi manakah responden memberikan usaha terbaiknya. Melalui skema kompensasi yang akan diterima, responden dapat mengukur seberapa besar usaha yang akan diberikan.

Sama halnya dengan penelitian Joan Luft (1994), penelitian yang dilakukan R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004) masih menggunakan dua skema kompensasi yaitu bonus dan pinalti. Maka peneliti menambahkan 2 skema kompensasi yaitu skema kompensasi kombinasi bonus dan denda, serta skema kompensasi *clawback*.

3. Penelitian oleh Stephen Korutaro Nkundabanyanga, Bruce Mpamizo, Charles Omagor, dan Joseph Mpeera Ntayi (2011)

Penelitian yang berjudul “*The Love of Money, Pressure to Perform and Unethical Marketing Behavior in the Cosmetic Industry in Uganda*” meneliti tentang hubungan antara *love of money*, tekanan bekerja, dan perilaku pemasaran yang tidak pantas. Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga pemasaran bersedia untuk bekerja secara tidak profesional demi tujuan mendapatkan uang. Selain itu tekanan bekerja meningkat melalui pencapaian target dan batas waktu sehingga menimbulkan perilaku tidak etis.

Pada penelitian ini *love of money* digunakan sebagai variabel moderator. *Love of money* akan diujikan kepada responden untuk mengetahui pengaruhnya pada pengaruh skema kompensasi dan kinerja. Selanjutnya tingkat *love of money* dapat menentukan apakah responden bisa mengatasi tekanan untuk menyelesaikan target dengan baik, benar, dan tepat waktu.

4. Penelitian oleh Ida Ayu Purnama (2015)

Ida Ayu Purnama (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, Clawback, dan Kombinasi Terhadap Kinerja dengan Risk Preference Sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh skema kompensasi bonus

terhadap kinerja, *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja, pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja, *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja, pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja, *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja, pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja, *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja, pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja, serta *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja. Hasil yang didapatkan adalah adanya pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil dari *clawback* terhadap kinerja dan *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil dari *clawback* terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Ida Ayu Purnama (2015) dengan menggunakan skema kompensasi dan kinerja sebagai variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini hanya menggunakan skema kompensasi berupa bonus, denda, kombinasi bonus dan denda, serta *clawback*.

Peneliti ingin meneliti pengaruh skema tersebut terhadap kinerja pada mahasiswa tingkat S1. Penelitian ini juga menggunakan variabel

moderator untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pengaruh skema kompensasi dan kinerja.

Penggunaan *love of money* sebagai variabel moderator oleh peneliti karena uang merupakan hal yang sangat penting dan selalu digunakan setiap harinya. Uang tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhan hidup semata tetapi juga dapat menjadi simbol tertentu bagi seseorang.

Penggunaan mahasiswa Akuntansi sebagai responden juga tidak lepas dari tentang uang. Mahasiswa Akuntansi menggunakan nilai uang sebagai media pembelajaran sehingga penggunaan *love of money* dapat mengukur seberapa besar perasaan mereka tentang uang untuk mendapatkan uang tersebut melalui bekerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja

Penelitian ini menguji pengaruh skema kompensasi bonus, denda, kombinasi bonus dan denda, serta *clawback* terhadap kinerja. Berikut adalah kerangka berpikir empat skema kompensasi yang mempengaruhi kinerja:

a. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Bonus merupakan imbal jasa yang diberikan atas kinerja karyawan selain gaji pokok atau upah. Penelitian oleh Joan Luft

(1994) menyatakan karyawan lebih memilih insentif berupa kontrak bonus karena lebih menarik daripada kontrak denda.

Bonus dapat mempengaruhi kinerja karena melalui bonus seseorang dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004) melakukan penelitian dimana karyawan dihadapkan pada dua kontrak yaitu bonus dan denda. Hasil menunjukkan bahwa bonus dapat meningkatkan upaya karyawan. Karyawan lebih cenderung memilih kontrak bonus termasuk dalam praktiknya kontrak bonus lebih disukai daripada kontrak denda.

Imbalan berupa bonus juga dapat mempengaruhi usaha yang dilakukan oleh mahasiswa. Skema kompensasi bonus memiliki pengaruh terhadap kinerja mahasiswa. Mahasiswa akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik apabila ia dipastikan akan mendapatkan bonus. Imbalan berupa bonus dapat menjadi rangsangan atau motivator seseorang termasuk mahasiswa untuk bekerja lebih keras demi mendapatkan bonus tersebut.

b. Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Denda menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hukuman yang berupa keharusan membayar dalam bentuk uang karena melanggar aturan, undang-undang, dan sebagainya. Dalam hal ini denda dikenakan kepada karyawan yang tidak dapat mencapai target perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004) menyebutkan bahwa denda memiliki pengaruh terhadap kinerja. Karyawan dihadapkan pada dua pilihan yaitu kontrak bonus dan kontrak denda. Hasilnya adalah kontrak bonus lebih disukai namun upaya yang lebih besar ditunjukkan dari kontrak denda. Kinerja yang lebih tinggi ditunjukkan oleh kontrak denda karena karyawan bekerja di bawah tekanan. Apabila denda yang diterapkan semakin besar maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Melalui denda, seseorang akan termotivasi untuk tidak melakukan kesalahan dan mencapai target agar terhindar dari denda.

Sama halnya dengan karyawan, mahasiswa cenderung menghindari masalah yang dapat merugikan mereka. Mahasiswa berusaha untuk mempertahankan apa yang menjadi hak mereka tanpa harus mengorbankan sebagian dari hak tersebut apabila mereka melakukan kesalahan. Maka mahasiswa akan memberikan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa denda berpengaruh karena mampu mendorong mahasiswa untuk melakukan kinerja yang baik.

c. Pengaruh Skema Kompensasi Kombinasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Brink dan Rankin (2013) melakukan penelitian dan hasilnya adalah responden lebih menyukai skema kompensasi bonus dan denda dibanding skema yang hanya menerapkan bonus atau denda saja. Kombinasi skema kompensasi bonus dan denda dianggap paling adil. Skema bonus dan denda memberikan pengaruh pada kinerja. Seseorang akan meningkatkan kinerjanya karena termotivasi dengan pemberian bonus. Semakin tinggi bonus maka akan semakin termotivasi-lah ia untuk bekerja lebih keras. Denda juga memberikan motivasi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Semakin tinggi denda yang diberikan maka semakin tinggi kinerja agar terhindar dari denda dan sebagai imbalannya akan mendapatkan bonus.

Mahasiswa akan merasa adil apabila ada skema bonus dan denda. Apabila mahasiswa melakukan kinerja terbaiknya maka mereka akan menerima imbalan tambahan sedangkan apabila mereka tidak menyelesaikan pekerjaannya maka akan dikenakan hukuman. Mahasiswa akan memposisikan diri mereka untuk menunjukkan kinerja yang selalu baik. Dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu maka mereka akan terhindar dari denda dan mendapatkan imbalan.

d. Pengaruh Skema Kompensasi *Clawback* terhadap Kinerja

Sistem *clawback* menuntut karyawan untuk mengembalikan bonus yang sudah diterima untuk dikembalikan kepada perusahaan. Bonus yang sudah diberikan kepada karyawan akan ditarik apabila karyawan tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Skema *clawback* ini hampir setara dengan skema denda dimana seseorang bekerja di bawah tekanan dan kekhawatiran mengalami kehilangan uang yang sudah dimiliki. Maka timbul-lah dorongan untuk bekerja keras untuk mencapai target sehingga karyawan tetap mendapatkan bonus.

Clawback tidak mempunyai kepastian seperti bonus. Mahasiswa yang sudah mendapatkan imbalan lebih atau bonus dapat ditarik sewaktu-waktu apabila ia dianggap tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Mahasiswa yang sudah mendapatkan bonus sebelumnya akan enggan untuk melepaskan bonus tersebut di masa sekarang. Hal tersebut dinamakan *endowment effect*. *Endowment effect* adalah keadaan dimana seseorang menilai terlalu tinggi sesuatu yang telah dimilikinya (Thaler dalam Brink dan Rankin, 2013).

Dampak *endowment effect* adalah seseorang atau mahasiswa lebih memilih untuk mempertahankan bonus yang sudah diterimanya. Mahasiswa enggan untuk mengembalikan bonus

apabila target tidak terpenuhi. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa skema kompensasi *clawback* memberikan pengaruh pada kinerja karena mahasiswa akan melakukan upaya dengan meningkatkan kinerja demi mempertahankan bonus yang sudah ada di tangan mereka.

2. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja

Baik *low love of money* maupun *high love of money* memiliki pengaruh moderat dalam pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja. Di bawah ini adalah kerangka berpikir untuk *love of money* yang memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus, denda, kombinasi bonus dan denda, serta *clawback*:

a. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Love of money dapat mengarahkan seseorang kepada perilaku baik positif maupun negatif. Perilaku negatif ditunjukkan dengan perilaku tidak etis dan perilaku positif dapat diwujudkan dengan usaha untuk mendapatkan *reward* (Monteiro *et al.*, 2015).

Seseorang dengan sikap *love of money* menganggap bahwa uang itu penting dan ingin memiliki uang tersebut. Dengan sistem kompensasi bonus, seseorang dengan kecintaannya terhadap uang akan bekerja keras untuk mendapatkan bonus tersebut.

Bonus atau imbalan tambahan dapat menjadi motivasi mahasiswa untuk bekerja keras dan menyelesaikan tugas sesuai target. Kinerja yang baik akan ditunjukkan mahasiswa yang termotivasi untuk mendapatkan bonus tersebut. Tingkat keinginan mahasiswa untuk mendapatkan bonus juga dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap uang. Mereka yang memiliki *high love of money* akan meningkatkan kinerjanya agar secara pasti dapat memperoleh bonus.

b. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Denda diterapkan oleh perusahaan sebagai konsekuensi apabila karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan (Winardi, 2002: 147). Sistem denda ini dapat memotivasi seseorang agar tidak mengulangi kesalahan yang sama apabila merugikan atau tidak sesuai dengan target.

Mahasiswa yang memiliki *low love of money* tidak berambisius untuk mendapatkan uang dengan cara apapun sehingga ia akan bekerja cenderung berhati-hati hanya untuk menghindari denda, begitu pula mahasiswa dengan *high love of money* juga akan bekerja dengan hati-hati untuk menghindari denda.

c. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Penelitian Tang dan Luna-Arocas (2005) menjelaskan bahwa uang dapat mencerminkan keinginan dan nilai yang dianut seseorang. Seseorang yang memiliki tingkat *high love of money* akan merasa puas dengan kompensasi yang tinggi apabila pekerjaan yang diberikan rumit dan penuh tantangan.

Melalui skema kompensasi bonus dan denda, mahasiswa dengan *high love of money* akan menunjukkan kinerja yang tinggi untuk mendapatkan bonus dan terhindar dari denda yang menyebabkan kehilangan uang.

d. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Clawback* terhadap Kinerja

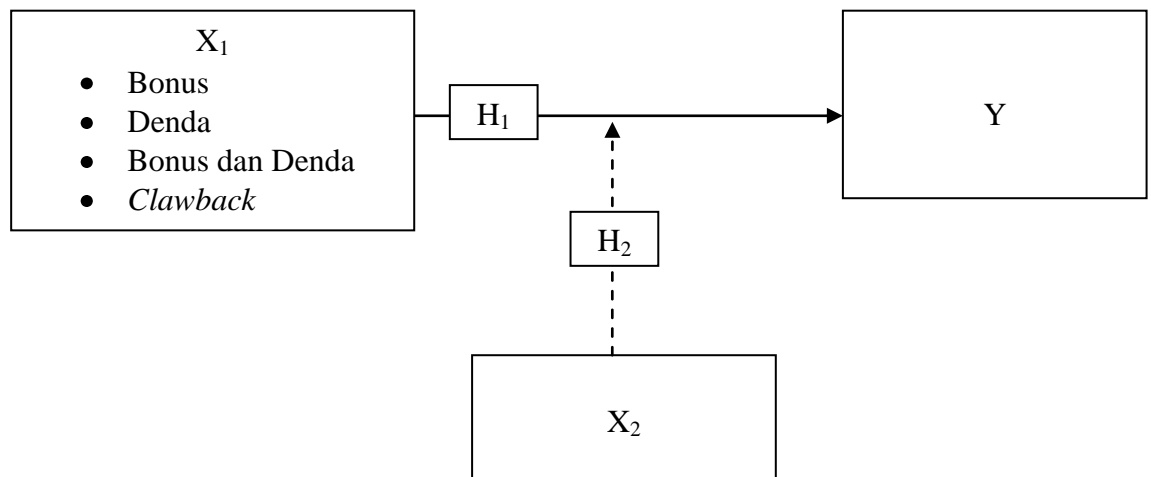
Uang bisa dikatakan merupakan hal yang penting dan menarik bagi seseorang terutama mereka yang masih berusia muda. *Love of money* membuat pikiran seseorang untuk mendapatkan dan memiliki uang. Tentunya untuk mendapatkan uang dalam jumlah tertentu seseorang harus melakukan upaya untuk mendapatkannya.

Clawback adalah sistem kompensasi dimana bonus yang sudah diberikan dapat ditarik kembali (Smith, 2010). Skema *clawback* telah memberikan harapan akan mendapatkan uang namun dengan tingkat kepastian yang rendah. Bonus akan mereka dapatkan apabila target tercapai.

Love of money mengukur seberapa besar kecintaan mahasiswa akan uang. Mahasiswa baik dengan sikap *low love of money* maupun *high love of money* akan melakukan upaya terutama dalam hal mendapatkan dan mempertahankan uang yang mereka punya.

D. Paradigma Penelitian

Berikut adalah paradigma penelitian yang berlandaskan pada kerangka berpikir pada penelitian ini:



Keterangan:

X_1 = Skema Kompensasi

X_2 = *Love of Money*

Y = Kinerja

————→ = Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap Y

- - - - -> = Pengaruh moderat pada interaksi variabel X_1 terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

H₁ : Skema kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

H₂ : *Love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2015 sampai bulan Maret 2016. Penelitian ini melibatkan mahasiswa program studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Mahasiswa yang dilibatkan adalah mahasiswa Akuntansi angkatan 2012 hingga angkatan 2015.

B. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal-komparatif. Penelitian kausal-komparatif bertujuan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada antara dua variabel atau lebih. Data dikumpulkan setelah peristiwa sudah terjadi (Prasetyo dan Jannah, 2011: 49).

Desain penelitian yang digunakan adalah studi eksperimen. Peneliti memanipulasi beberapa variabel kemudian mengamatnya dan mengobservasi efeknya pada responden (Hartono, 2013: 119). Variabel yang dimanipulasi adalah variabel independen yakni skema kompensasi dan variabel yang diamati efeknya adalah variabel dependen yaitu kinerja, dengan *love of money* sebagai variabel moderator.

Peneliti menggunakan desain faktorial *5x2between subjects factorial*. Faktor pada desain penelitian eksperimen ini terdiri dari skema kompensasi sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen, dan *love of*

money sebagai variabel moderator. Desain eksperimen digambarkan dalam tabel yang memuat perlakuan antara lima skema kompensasi dan *love of money* pada kelompok responden. Kelompok responden akan dipilih secara acak. Peneliti mengumpulkan responden pada suatu ruangan untuk menghindari adanya variabel luar yang mempengaruhi jalannya eksperimen.

Data yang dikumpulkan bersifat data primer. Data tersebut diperoleh secara langsung dari responden yaitu mahasiswa Akuntansi S1 UNY. Responden dikumpulkan pada suatu ruangan kemudian peneliti memberikan penjelasan dan pengarahan, selanjutnya peneliti memberikan *treatment* kepada responden.

Instrumen yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah kuesioner dan permainan *puzzle*. Kinerja atau pencapaian kinerja seseorang diukur menggunakan permainan *puzzle*. Pemberian kompensasi untuk responden didasarkan pada selesai atau tidaknya *puzzle* yang harus disusun. Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat kecintaan seseorang terhadap uang digunakan instrumen kuesioner. Penelitian menggunakan LOMS (*love of money scale*) untuk mengukur *love of money* seseorang.

C. Prosedur Penelitian

Peneliti memberikan perlakuan kepada 5 (lima) kelompok responden yaitu kelompok skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, skema kompensasi *clawback*, dan satu kelompok tanpa dikenakan skema kompensasi (netral) sebagai

kelompok kontrol. Berikut perlakuan antara skema kompensasi dan *love of money* yang akan diberikan kepada responden:

Tabel 1. Kondisi Eksperimen 5x2 Between Subjects Design (Skema Kompensasi x *Love of Money*)

Skema Kompensasi					
	Bonus	Denda	Bonus dan Denda	<i>Clawback</i>	Netral
<i>Low Love of Money</i>	Perlakuan 1	Perlakuan 2	Perlakuan 3	Perlakuan 4	Perlakuan 9
<i>High Love of Money</i>	Perlakuan 5	Perlakuan 6	Perlakuan 7	Perlakuan 8	Perlakuan 10

Instrumen diberikan kepada responden secara merata tanpa memandang skema kompensasi yang diberikan. Responden dan skema kompensasi dipilih secara acak sehingga peneliti tidak memberikan eksperimen sesuai tingkat *love of money* responden dan responden tidak mengetahui skema kompensasi apa yang dijalani.

Responden mengisi data demografi pada kuesioner terlebih dahulu kemudian menjawab pertanyaan pada kuesioner. Selanjutnya responden diminta menyelesaikan permainan *puzzled* dalam waktu yang sudah ditentukan. Kelima kelompok responden mendapatkan permainan *puzzle* yang sama.

Responden pada perlakuan 1 dan 5 mengerjakan *puzzle* pada skema kompensasi bonus. Responden akan menerima gaji pokok sebesar Rp2.000,00. Apabila responden berhasil melampaui target dalam menyelesaikan *puzzle* maka responden mendapatkan tambahan uang sebagai bonus. Setiap pencapaian satu level di atas target, responden mendapatkan

bonus Rp500,00. Responden hanya mendapatkan gaji pokok apabila responden gagal atau hanya berhasil mencapai target.

Responden pada perlakuan 2 dan 6 mengerjakan *puzzle* pada skema kompensasi denda. Gaji pokok yang diberikan kepada responden adalah Rp3.000,00. Responden yang dapat mencapai target tidak mendapatkan uang tambahan. Bagi responden yang tidak dapat mencapai target maka diharuskan membayar denda. Responden diharuskan membayar Rp500,00 untuk setiap ketidaktercapaian level di bawah target.

Responden pada perlakuan 3 dan 7 mengerjakan *puzzle* pada skema kompensasi bonus dan denda. Sebagai awalnya responden diberikan gaji pokok sebesar Rp3.000,00. Apabila responden dapat melampaui target maka responden mendapatkan bonus sebesar Rp500,00 untuk setiap pencapaian level di atas target. Responden yang gagal mencapai target diharuskan membayar denda Rp500,00 untuk setiap ketidaktercapaian level di bawah target.

Responden pada perlakuan 4 dan 8 mengerjakan permainan *puzzle* pada skema kompensasi *clawback*. Pada awalnya responden diberikan gaji pokok sebesar Rp1.000,00 dan Rp2.000,00 sebagai bonus yang diterima sebelumnya. Kemudian responden yang dapat mencapai target mendapatkan bonus tambahan sebesar Rp2.000,00. Untuk responden yang tidak dapat mencapai target maka ia tidak berhak mendapatkan bonus tambahan dan harus mengembalikan bonus sebelumnya sebesar Rp1.000,00.

Responden pada perlakuan 9 dan 10 mengerjakan permainan *puzzle* pada skema kompensasi netral dimana hanya diberikan gaji pokok. Responden diberikan gaji pokok sebesar Rp2.000,00. Responden yang berhasil atau tidak berhasil menyelesaikan *puzzle* tetap berhak mendapatkan gaji pokok saja.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut adalah definisi dari setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Untuk analisis data, variabel terikat diberi notasi “Y” (Prasetyo dan Jannah, 2011: 23). Variabel terikat menurut Mustafa (2009) adalah variabel yang variasi nilainya dipengaruhi oleh variasi nilai variabel lain.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja yang digunakan sebagai variabel penelitian ini adalah kinerja secara umum. Kinerja diperoleh dari responden yang diumpamakan sebagai karyawan.

Pengukuran kinerja pada penelitian ini adalah menggunakan permainan *puzzle* yang diadopsi dari instrumen penelitian oleh Ida Ayu Purnama (2015). Penyelesaian *puzzle* membutuhkan ketelitian,

ketepatan, dan kecepatan. *Puzzle* yang harus diselesaikan dalam waktu relatif sempit menimbulkan tekanan tersendiri sehingga dibutuhkan pemikiran dan tindakan yang tepat dalam waktu yang singkat.

Variabel kinerja diukur menggunakan skala interval. Skala interval merupakan skala berupa angka yang menunjukkan tingkat dengan jenjang yang sama dari yang paling rendah hingga ke yang paling tinggi. Berikut skala interval yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Skala Interval Penelitian

Skala	Jumlah <i>Puzzle</i> yang Diselesaikan
0	Tidak dapat menyelesaikan <i>Puzzle</i>
1	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 1.1
2	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 1.2
3	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 1.3
4	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 1.4
5	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 1.5
6	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 1.6
7	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 2
8	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 3
9	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 4
10	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 5
11	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 6
12	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> Level 7

Skala 1 hingga 6 merupakan *puzzle* yang terdiri dari 9 potongan *puzzle*. Tingkat kesulitan *puzzle* pada skala 1 hingga 6 adalah sama karena terdiri dari 9 potongan bergambar gedung. Waktu yang diberikan untuk menyusun *puzzle* berbeda-beda pada setiap gambarnya. Pada skala 7 hingga 12 *puzzle* memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Hal tersebut dikarenakan responden harus

menyusun 12 potongan *puzzle* bergambar gedung menjadi gambar utuh dengan waktu yang relatif singkat. Semakin banyak tinggi ketercapaian level maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan.

2. Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel dimana nilainya akan mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas memiliki notasi “X” (Prasetyo dan Jannah, 2011: 23).

Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah skema kompensasi. Kompensasi merupakan imbal jasa yang diterima seseorang atas jasa atau tenaga yang diberikannya. Jasa atau tenaga tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja. Pada penelitian ini kompensasi dirancang menjadi 4 (empat) skema. Skema kompensasi tersebut antara lain adalah skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi kombinasi bonus dan denda, *clawback*, serta kelompok netral tanpa perlakuan skema kompensasi.

Pengukuran variabel bebas menggunakan kategorikal koding yang digunakan pada penelitian Brink dan Rankin (2013) Responden dipilih secara acak untuk diberikan salah satu perlakuan skema kompensasi. Koding 1 untuk skema kompensasi bonus, koding 2 untuk skema kompensasi denda, koding 3 untuk skema kompensasi bonus dan denda, koding 4 untuk skema kompensasi *clawback*, dan koding 5 untuk kelompok tanpa skema kompensasi.

3. Variabel Moderator

Variabel moderator adalah variabel dimana nilainya mempunyai pengaruh ketergantungan yang kuat terhadap hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Prasetyo dan Jannah, 2011: 29). Variabel moderator pada penelitian ini adalah *love of money*. Peneliti akan menguji pengaruh *love of money* pada hubungan antara skema kompensasi dan kinerja.

Love of money adalah suatu perasaan cinta terhadap uang yang dimiliki oleh seseorang. *Love of money* dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau melakukan suatu tindakan demi mendapatkan uang.

Variabel *love of money* diukur menggunakan *Love of Money Scale* (LOMS) pada penelitian Tang dan Chiu (2003). LOMS mengandung empat faktor khusus, antara lain:

1. Motivator
2. Kesuksesan
3. Kepentingan
4. Kekayaan

Berikut adalah tabel kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat *love of money*:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen untuk Mengukur Love of Money

Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Butir	No. Item Instrumen
<i>Love of Money</i>	1. Uang sebagai motivator	5	1, 2, 3, 4, 5
	2. Uang mempresentasikan kesuksesan	5	6, 7, 8, 9, 10
	3. Uang itu penting	9	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
	4. Keinginan menjadi kaya	4	20, 21, 22, 23

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian dihasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2014: 80). Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat S1 program studi Akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta. Mahasiswa tingkat strata 1 dianggap memadai untuk melakukan pekerjaan seperti karyawan karena telah memiliki pemahaman teoritis tentang pekerjaan.

Tabel 4. Daftar Populasi Mahasiswa Prodi Akuntansi S1 UNY

Jumlah mahasiswa Akuntansi angkatan 2012	102 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Akuntansi angkatan 2013	69 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Akuntansi angkatan 2014	101 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Akuntansi angkatan 2015	112 mahasiswa
Total	384 mahasiswa

Sumber: Data Administrasi Prodi Akuntansi FE UNY 2015

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk diuji. Sampel harus mempresentasikan karakteristik dari populasinya sehingga

diperoleh sampel yang akurat dan tepat (Hartono, 2013: 91). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa memandang strata yang ada dalam populasi.

Sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa program studi Akuntansi UNY angkatan 2012, 2013, 2014, dan 2015. Peneliti menetapkan sampel berjumlah minimal 20 responden untuk setiap angkatan sehingga total sampel yang dibutuhkan adalah 80 responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan digunakan sebagai bahan penelitian. Peneliti menggunakan data primer sebagai bahan penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumber atau subjek penelitian (Mustafa, 2009: 92).

Metode pengumpulan data primer yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode kuesioner dan permainan *puzzle*. Metode kuesioner adalah cara mengumpulkan data primer menggunakan daftar pertanyaan mengenai variabel yang diukur kemudian jawaban dari pertanyaan tersebut dapat menggambarkan keadaan variabel yang sesungguhnya (Mustafa, 2009: 99).

Semua responden dengan 5 (lima) skema kompensasi yang berbeda-beda akan mengikuti beberapa tahap eksperimen, yaitu:

1. Peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan penelitian.

2. Responden dalam ruang laboratorium komputer dibagi dalam 5 kelompok yang dipilih secara acak dengan 5 skema kompensasi yang berbeda-beda.
3. Peneliti memberikan penjelasan secara lisan mengenai pengisian instrumen yang digunakan.
4. Peneliti membagikan amplop yang berisi gaji pokok dan kuesioner kepada tiap responden.
5. Responden mengisi data demografi yang tertera pada kuesioner dan dilanjutkan dengan mengisi kuesioner.
6. Setelah pengisian kuesioner selesai, responden diminta mengerjakan permainan *puzzle* menggunakan aplikasi yang sudah ada pada komputer. Responden diberikan waktu untuk dua kali percobaan sebagai pengenalan permainan *puzzle* dan untuk menghindari adanya kesalahan teknis.
7. Selanjutnya, responden diminta segera memulai permainan *puzzle* dimulai dari *puzzle* pertama.
8. Hasil ketercapaian level pada permainan *puzzle* akan muncul pada layar komputer lalu responden diminta menulis hasil tersebut pada kuesioner.
9. Peneliti akan memeriksa setiap kelompok responden yang berhasil dan gagal mencapai target penyelesaian *puzzle*. Apabila berhasil maka responden akan mendapatkan bonus sesuai dengan skema kompensasi

yang dijalankan, begitu pula untuk responden yang gagal akan menerima denda sesuai dengan skema kompensasi yang ia terima.

Eksperimen dirancang kurang lebih 30 menit yang dimulai dari langkah pertama.

G. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu untuk melakukan pengukuran. Variabel dependen atau terikat pada penelitian ini adalah kinerja. Instrumen penelitian dilakukan dengan memberikan tugas kepada responden pada semua kelompok skema kompensasi untuk menyelesaikan *puzzle* dalam waktu yang sudah ditentukan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pencapaian level dengan menyelesaikan *puzzle* dan skema kompensasi mana yang membuat responden memberikan kinerja terbaiknya.

Instrumen penelitian ini mengadopsi instrumen *Contract Frames, Risk Preference, and Performance Program* pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, Clawback, dan Kombinasi Terhadap Kinerja dengan *Risk Preference* Sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)” oleh Ida Ayu Purnama (2015). Peneliti menggunakan aplikasi program pada bagian permainan *puzzle* untuk mengukur kinerja. Hasil kinerja

ditunjukkan melalui ketercapaian level penyelesaian *puzzle* oleh responden. Melalui hasil tersebut peneliti dapat memberikan imbalan atau denda sesuai dengan skema kompensasi yang responden terima.

Skema kompensasi menjadi variabel independen dalam penelitian ini. Instrumen penelitian membagi responden ke dalam 5 kelompok dengan penerapan skema kompensasi yang berbeda-beda di tiap kelompoknya. Lima kelompok tersebut akan diberikan skema kompensasi skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, skema kompensasi *clawback*, dan netral (hanya diberi gaji pokok).

Variabel moderator pada penelitian ini adalah *love of money*. Instrumen yang digunakan untuk mengukur *love of money* adalah kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini memodifikasi dari instrumen penelitian Tang dan Chiu (2003) dengan menggunakan LOMS (*Love of Money Scale*). Pengukuran variabel pada instrumen kuesioner ini menggunakan Skala Likert.

Mustafa (2009) menyatakan skala Likert (*Likert Scale*) atau *summated-rating scaled* memungkinkan peneliti untuk mengetahui tingkat sikap atau perasaan responden. Skala Likert menggunakan pertanyaan tertutup dengan empat alternatif jawaban secara berjenjang terhadap suatu pernyataan. Alternatif jawaban tersebut antara lain “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “setuju”, dan “sangat setuju”.

2. Pengukuran Variabel

Variabel kinerja diukur menggunakan skala interval yakni 1 sampai 12. Kinerja diukur menggunakan penyelesaian *puzzle* yang memiliki tingkat kesulitan berjenjang. Responden mendapatkan nilai 1 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 1.1 dalam waktu 39 detik. Responden akan mendapatkan nilai 2 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 1.2 dalam waktu 24 detik. Responden akan mendapatkan nilai 3 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 1.3 dalam waktu 30 detik. Responden akan mendapatkan nilai 4 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 1.4 dalam waktu 30 detik. Responden akan mendapatkan nilai 5 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 1.5 dalam waktu 31 detik. Responden akan mendapatkan nilai 6 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 1.6 dalam waktu 28 detik. Responden mendapatkan nilai 7 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 2 dalam waktu 41 detik. Responden mendapatkan nilai 8 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 3 dalam waktu 43 detik. Responden mendapatkan nilai 9 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 4 dalam waktu 43 detik. Responden mendapatkan nilai 10 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 5 dalam waktu 85 detik. Responden mendapatkan nilai 11 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 6 dalam waktu 90 detik. Responden mendapatkan nilai 12 apabila mampu menyelesaikan *PuzzleLevel* 7 dalam waktu 110 detik.

Variabel independen pada penelitian ini adalah skema kompensasi. Variabel tersebut diukur dengan skala kategori. Skala kategori memberikan nilai beberapa item untuk dipilih dengan data yang digunakan adalah tipe nominal (Hartono, 2013: 83). Responden akan dibagi menjadi 5 kelompok dengan pemberian skema kompensasi berbeda-beda di tiap kelompok.

Variabel moderator yang digunakan pada penelitian ini adalah *love of money*. Peneliti menggunakan LOMS (*Love of Money Scale*) yang digunakan pada penelitian Tang dan Chiu (2003) untuk mengukur tingkat *love of money* responden. Indikator LOMS terdiri dari motivator, kesuksesan, pentingnya uang, dan kekayaan. Dari hasil pengukuran tersebut responden akan dikelompokkan menjadi responden yang memiliki *low love of money* dan *high love of money*.

Love of money diukur untuk mendapatkan nilai rata-rata atau *mean* dari nilai total item kuesioner pada seluruh responden. Setelah didapatkan nilai *mean* selanjutnya responden yang memiliki nilai total item kuesioner kurang dari *mean* maka dikelompokkan dalam kelompok *low love of money*. Responden yang memiliki nilai total item kuesioner lebih dari *mean* maka termasuk dalam kelompok dengan *high love of money*.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk pengujian kualitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan berikut:

1. Pengujian Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran seberapa tepat suatu instrumen dapat menghasilkan data sesuai dengan ukuran sebenarnya seperti yang ingin diukur (Mustafa, 2009: 164). Validitas berhubungan dengan kenyataan dan ketepatan alat ukur untuk mencapai sasarannya (Hartono, 2013: 146-156). Pada penelitian ini menggunakan dua uji validitas yakni *face validity* dan *construct validity*.

1) Validitas Rupa

Validitas rupa atau *face validity* merupakan alat pengukur penelitian yang berfokus pada bentuk dan penampilan instrumen. Suatu instrumen dikatakan memiliki validitas rupa apabila menurut penelitian subyektif di antara para profesional (*judgment experts*) menunjukkan bahwa instrumen tersebut logis dan secara akurat merefleksikan sesuatu yang diukur.

2) Validitas Konstruk

Validitas konstruk atau *construct validity* bertujuan untuk mengetahui seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu instrumen sesuai dengan teori yang

digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Wiyono, 2011: 114). Analisis faktor dalam validitas konstruk dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor positif dan bernilai lebih dari 0,3 maka faktor tersebut dapat dikatakan konstruk yang kuat (Sugiyono, 2014: 126).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Reliabilitas juga digunakan untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen. Pengukur yang akurat dan konsisten sehingga dapat dipercaya maka dikatakan reliabel (dapat diandalkan). Pengukuran dikatakan konsisten apabila pengukuran terhadap subjek yang tidak menghasilkan sesuatu yang berbeda (Hartono, 2013: 146).

Metode yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* dihitung menggunakan varian-varian skor dari setiap butir dan varians total butir tersebut. Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $\geq 0,6$ (Mustafa, 2009: 226). Rumus untuk menghitung koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{Q}{Q-1} \left(1 - \frac{S^2_{qi}}{S^2_x} \right)$$

Keterangan:

Q = banyaknya butir dalam suatu variabel

S_{qi} = varians skor setiap butir

S_x = varians skor total butir tersebut

2. Uji Asumsi ANOVA (*Analysis of Variance*)

Dikutip dari Ghozali (2013) uji ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh utama dan pengaruh interaksi dari variabel independen kategorikal terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan *One Way ANOVA* untuk menguji hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Penggunaan uji ANOVA harus memenuhi 3 (tiga) asumsi, yaitu:

a) *Homogeneity of variance*

Asumsi ini mendasari bahwa varian dari populasi adalah sama. Homogenitas varian dihitung menggunakan *Levene's Test of Homogeneity of Variance*. Data dikatakan homogen apabila hasil tes Levene memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05.

b) *Random Sampling*

Pengambilan sampel secara acak digunakan untuk tujuan signifikansi. Responden yang diberi perlakuan atau *treatment* skema kompensasi akan dipilih secara acak. *Random sampling* juga dilakukan untuk menghindari adanya bias.

c) *Multivariate Normality*

Multivariate Normality atau uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal. Uji normalitas pada data variabel kinerja dan *love of money* menggunakan *One-Sample Kolmogorof-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Wiyono, 2011: 149).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji hipotesis dengan *Two Ways ANOVA*. Penggunaan uji hipotesis ini ditujukan untuk penelitian yang memiliki satu variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderator. Pada uji ini dilakukan analisis hubungan moderator antar variabel kategori independen dengan cara melakukan interaksi antar variabel independen (Ghozali, 2013: 81).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan batas signifikansi sebesar 5% dan dilihat nilai probabilitasnya untuk mengetahui signifikansi hasil uji. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai probabilitas (P_{value}) kurang dari 0,05. P_{value} menunjukkan probabilitas untuk memperoleh nilai yang lebih besar dari nilai statistik yang teramati. Semakin kecil P_{value} maka semakin adanya perbedaan variabel yang diuji.

Rasio F digunakan untuk statistik uji ANOVA. Rasio F membandingkan varian dari dua sumber yakni *estimate between groups*

variance dibandingkan dengan *estimate within groups variance* (Ghozali, 2013: 70-71). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varians antar kelompok}}{\text{Varians dalam kelompok}} = \frac{\text{Rata - rata kuadrat antar kelompok}}{\text{Rata - rata kuadrat dalam kelompok}}$$

Penjelasan rumus tersebut adalah:

$$\text{Rata - rata kuadrat antar kelompok} = \frac{\text{Jumlah kuadrat antar kelompok}}{\text{Derajat kebebasan antar kelompok}}$$

$$\text{Rata - rata kuadrat dalam kelompok} = \frac{\text{Jumlah kuadrat antar kelompok}}{\text{Derajat kebebasan dalam kelompok}}$$

Jika *between group variance* dari variabel independen lebih besar dari *within group variance* maka nilai rasio F akan tinggi yang berarti perbedaan antar nilai means terjadi secara acak. *Within group variance* adalah jumlah *variance* dari grup sedangkan *between group variance* dihitung menggunakan rumus di bawah ini:

$$\text{Total Variance} = \text{between group variance} + \text{within group variance}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Umum

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Mahasiswa diberikan perlakuan skema kompensasi dan *love of money* untuk mengetahui pengaruhnya pada kinerja. Pelaksanaan eksperimen dilakukan pada 22 Desember 2015 serta 10, 12, dan 15 Februari 2016.

Eksperimen pada mahasiswa Akuntansi FE UNY angkatan 2012 dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2015. Pada tanggal 10 Februari 2016 dilakukan eksperimen untuk mahasiswa Akuntansi angkatan 2015. Eksperimen pada mahasiswa Akuntansi angkatan 2013 dilaksanakan pada tanggal 12 Februari 2016. Selanjutnya pada tanggal 15 Februari 2016 dilaksanakan eksperimen pada untuk mahasiswa Akuntansi angkatan 2014. Adanya perbedaan waktu tersebut dikarenakan adanya pergantian semester dan libur semester selama satu bulan.

Karakteristik demografi responden yang digunakan pada penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, IPK (Indeks Prestasi Kumulatif), dan pekerjaan orangtua. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 113 mahasiswa yang dibagi menjadi 5 skema kompensasi yaitu skema bonus, skema denda, skema bonus dan denda, skema *clawback*, dan skema netral. Selanjutnya, data yang memenuhi syarat untuk dapat diolah sebanyak 91

responden. Berikut adalah data deskripsi responden mahasiswa S1 Akuntansi UNY dan data penelitian:

Tabel 5. Deskripsi Responden dan Data Penelitian

No	Responden	Skema Kompensasi					Jumlah
		Bonus	Denda	Bonus dan Denda	<i>Clawback</i>	Netral	
1	Angkatan 2012	2	2	5	6	4	19
2	Angkatan 2013	7	5	5	3	5	25
3	Angkatan 2014	5	4	4	3	3	19
4	Angkatan 2015	2	5	9	6	6	28
Jumlah data yang dapat diolah							91

Sumber: Data Primer 2016, diolah

B. Deskripsi Data Khusus

Penelitian ini menggunakan statistik deskripsi untuk analisis data. Statistik deskriptif merupakan deskripsi data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, *range*, kurtosis, dan skewness (kemencengen distribusi) (Ghozali, 2013: 19).

Statistik deskriptif pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu statistik deskriptif data demografi responden dan statistik deskriptif data variabel. Statistik deskriptif data demografi bertujuan untuk mengetahui deskripsi umur, jenis kelamin, IPK, dan pekerjaan orangtua responden. Selanjutnya statistik deskriptif data variabel bertujuan untuk mengetahui deskripsi variabel yang digunakan yaitu skema kompensasi, kinerja, dan *love of money*. Berikut statistik deskriptik data demografi responden dan statistik deskriptif data variabel:

1. Statistik Deskriptif Data Demografi Responden

a. Statistik Deskriptif Umur

Tabel 6. Statistik Deskriptif Umur Responden pada Skema Kompensasi

Umur	Skema Kompensasi	Jml	Min	Maks
17-19 tahun	Bonus	10	0	8
	Denda	10	1	7
	Bonus & Denda	11	1	12
	<i>Clawback</i>	10	1	5
	Netral	9	1	7
	Total	50	0	12
20-22 tahun	Bonus	6	1	4
	Denda	7	1	6
	Bonus & Denda	11	1	5
	<i>Clawback</i>	9	2	6
	Netral	7	2	7
	Total	40	1	7
23-25 tahun	Netral	1	11	11
	Total	1	11	11

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jumlah 50 mahasiswa berumur antara 17 sampai dengan 19 tahun sedangkan responden paling sedikit hanya satu mahasiswa dengan umur antara 23 sampai dengan 25 tahun pada skema kompensasi netral. Kinerja maksimal dengan nilai 12 ditunjukkan pada skema bonus dan denda dengan umur 17-19 tahun sedangkan kinerja minimal berada pada skema kompensasi bonus dengan umur responden 17-19 tahun.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Umur Responden pada *Love of Money*

Umur	<i>Love of Money</i>	Jml	Min	Maks
17-19 tahun	<i>Low LOM</i>	28	0	6
	<i>High LOM</i>	22	1	12
	Total	50	0	12
20-22 tahun	<i>Low LOM</i>	22	1	6
	<i>High LOM</i>	18	1	7
	Total	40	1	7
23-25 tahun	<i>High LOM</i>	1	11	11
	Total	1	11	11

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Tabel di atas menunjukkan responden yang berumur 17 hingga 19 tahun sebanyak 28 mahasiswa masuk ke dalam kelompok *low love of money*. Kinerja maksimum dan minimum berada pada responden dengan umur 17-19 tahun. Kinerja paling rendah yaitu 0 berada di kelompok dengan *low love of money* dan kinerja tertinggi yaitu 12 berada di kelompok dengan *high love of money*.

b. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin

Tabel 8. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden pada Skema Kompensasi

Jenis Kelamin	Skema Kompensasi	Jml	Min	Maks
Laki-laki	Bonus	2	1	8
	Denda	4	1	7
	Bonus & Denda	6	1	12
	<i>Clawback</i>	3	1	5
	Netral	5	1	11
	Total	20	1	12
Perempuan	Bonus	14	0	5
	Denda	13	1	5
	Bonus & Denda	16	1	5
	<i>Clawback</i>	16	1	6
	Netral	12	2	7
	Total	71	0	7

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Statistik deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin pada skema kompensasi menunjukkan bahwa jenis kelamin yang mendominasi adalah perempuan sebanyak 71 mahasiswa. Kinerja tertinggi berada pada skema kompensasi bonus dan denda dengan responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan kinerja terendah berada pada skema kompensasi bonus dengan responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 9. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden pada *Love of Money*

Jenis Kelamin	<i>Love of Money</i>	Jml	Min	Maks
Laki-laki	<i>Low LOM</i>	12	1	6
	<i>High LOM</i>	8	4	12
	Total	20	1	12
Perempuan	<i>Low LOM</i>	38	0	6
	<i>High LOM</i>	33	1	7
	Total	71	0	7

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Dilihat dari data di atas mayoritas responden termasuk ke dalam kelompok *low love of money* dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 mahasiswa dan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 mahasiswa. Kinerja paling rendah yaitu 0 berada di kelompok dengan *low love of money* pada responden perempuan dan kinerja tertinggi yaitu 12 berada di kelompok dengan *high love of money* pada responden laki-laki.

c. Statistik Deskriptif IPK

Tabel 10. Statistik Deskriptif IPK Responden pada Skema Kompensasi

IPK	Skema Kompensasi	Jml	Min	Maks
0,00-1,99	Bonus	1	3	3
	Bonus & Denda	1	2	2
	Total	2	2	3
2,00-2,75	Bonus	5	1	4
	Denda	5	1	5
	Bonus & Denda	9	1	12
	<i>Clawback</i>	11	1	6
	Netral	9	1	11
	Total	39	1	12
2,75-3,50	Bonus	2	1	1
	Denda	1	3	3
	<i>Clawback</i>	2	4	4
	Total	5	1	4
3,51-4,00	Bonus	8	0	8
	Denda	11	1	7
	Bonus & Denda	12	1	8
	<i>Clawback</i>	6	1	5
	Netral	8	2	7
	Total	45	0	8

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Data statistik demografi responden berdasarkan IPK memperlihatkan bahwa kinerja tertinggi berada pada skema kompensasi bonus dan denda dengan responden yang memiliki IPK antara 2,00-2,75. Selanjutnya kinerja terendah berada pada skema kompensasi bonus yang berada pada kelompok responden dengan IPK 3,51-4,00.

Tabel 11. Statistik Deskriptif IPK Responden pada *Love of Money*

IPK	<i>Love of Money</i>	Jml	Min	Maks
0,00-1,99	<i>High LOM</i>	2	2	3
	Total	2	2	3
2,00-2,75	<i>Low LOM</i>	22	1	6
	<i>High LOM</i>	17	1	12
	Total	39	1	12
2,76-3,50	<i>Low LOM</i>	3	1	3
	<i>High LOM</i>	2	4	4
	Total	5	1	4
3,51-4,00	<i>Low LOM</i>	25	0	6
	<i>High LOM</i>	20	1	8
	Total	45	0	8

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Tabel di atas memperlihatkan bahwa kinerja paling rendah berada di kelompok dengan *low love of money* dengan IPK 3,51-4,00. Selain itu kinerja tertinggi ditunjukkan oleh kelompok dengan *high love of money* dengan IPK 2,00-2,75.

d. Statistik Deskriptif Pekerjaan Orangtua

Tabel 12. Statistik Deskriptif Pekerjaan Orangtua Responden pada Skema Kompensasi

Pekerjaan Orangtua	Skema Kompensasi	Jml	Min	Maks
PNS	Bonus	9	1	8
	Denda	5	1	3
	Bonus & Denda	6	1	5
	<i>Clawback</i>	3	1	5
	Netral	4	4	6
	Total	27	1	8
Swasta	Bonus	2	1	1
	Denda	5	1	5
	Bonus & Denda	5	1	12
	<i>Clawback</i>	8	1	5
	Netral	6	1	11
	Total	26	1	12

TNI/ POLRI	Bonus	2	1	3
	Denda	2	1	4
	Bonus & Denda	2	1	2
	Total	6	1	4
Wira- Usaha	Bonus	1	3	3
	Denda	2	1	3
	Bonus & Denda	9	1	8
	<i>Clawback</i>	4	3	5
	Netral	4	2	5
	Total	20	1	8
Petani	Bonus	2	0	4
	Denda	2	1	7
	<i>Clawback</i>	3	1	2
	Netral	3	4	5
	Total	10	0	7
Tidak Bekerja	Denda	1	6	6
	<i>Clawback</i>	1	6	6
	Total	2	6	6

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Data statistik deskriptif di atas memperlihatkan kinerja terbaik dalam skema kompensasi bonus dan denda pada pekerjaan orangtua responden yaitu swasta. Di sisi lain, kinerja terendah berada dalam skema kompensasi bonus dengan pekerjaan orangtua responden yaitu petani.

Tabel 13. Statistik Deskriptif Pekerjaan Orangtua Responden pada *Love of Money*

Pekerjaan Orangtua	<i>Love of Money</i>	Jml	Min	Maks
PNS	<i>LOW LOM</i>	18	1	6
	<i>High LOM</i>	9	1	8
	Total	27	1	8
Swasta	<i>Low LOM</i>	11	1	5
	<i>High LOM</i>	15	2	12
	Total	26	1	12
TNI/	<i>Low LOM</i>	2	1	4

POLRI	<i>High LOM</i>	4	1	3
	Total	6	1	4
Wirausaha	<i>Low LOM</i>	10	1	5
	<i>High LOM</i>	10	1	8
	Total	20	1	8
Petani	<i>Low LOM</i>	8	0	4
	<i>High LOM</i>	2	5	7
	Total	10	0	7
Tidak Bekerja	<i>Low LOM</i>	1	6	6
	<i>High LOM</i>	1	6	6
	Total	2	6	6

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Tabel 13 menunjukkan kinerja tertinggi berada pada kelompok *high love of money* dengan pekerjaan orangtua responden yaitu swasta. Selanjutnya kinerja terendah ditunjukkan oleh kelompok dengan *low love of money* dengan pekerjaan orangtua yakni petani.

2. Statistik Deskriptif Variabel

Berikut adalah tabel statistik deskriptif variabel kinerja, skema kompensasi, dan *love of money*:

Tabel 14. Statistik Deskriptif Variabel Skema Kompensasi dan Kinerja

Skema Kompensasi	Kinerja			
	Jumlah	Mean	Min	Maks
Bonus	16	3,00	0	6
Denda	17	2,88	1	7
Bonus dan Denda	22	3,00	1	12
<i>Clawback</i>	19	3,11	1	6
Netral	17	4,71	1	11
Total	91	3,32	0	12

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa *mean* atau nilai rata-rata kinerja ini berkisar antara 2,88 sampai dengan 4,71 dimana *mean* terbesar berada pada skema kompensasi netral. Nilai minimum kinerja

adalah 0 yang berada pada skema kompensasi bonus sedangkan nilai maksimum kinerja sebesar 12 berada pada skema kompensasi bonus dan denda.

Tabel 15. Statistik Deskriptif Variabel Love of Money dan Kinerja

<i>Love of Money</i>	Kinerja			
	Jumlah	Mean	Min	Maks
<i>Low Love of Money</i>	50	2,64	0	6
<i>High Love of Money</i>	41	4,15	1	12
Total	91	3,32	0	12

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja sebesar 2,64 berada pada kelompok *low love of money* dan 4,15 berada pada kelompok *high love of money*. Nilai minimum kinerja adalah 0 pada kelompok *low love of money* sedangkan nilai maksimum kinerja adalah 12 pada kelompok *high love of money*.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen. Validitas mengukur apakah instrumen atau kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Pada penelitian ini menggunakan dua pengujian validitas, yaitu:

1. Validitas Rupa (*Face Validity*)

Validitas rupa mengukur instrumen yang berfokus pada bentuk dan penampilan instrumen apakah nampak seperti apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini validitas rupa digunakan untuk mengukur variabel kinerja. Instrumen pada penelitian ini yang diukur menggunakan

validitas rupa adalah aplikasi *Performance Program* dari penelitian Ida Ayu Purnama (2015) dalam “Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, Clawback, dan Kombinasi terhadap Kinerja dengan *Risk Preference* sebagai Variabel Moderating”. Peneliti menunjukkan dan menjalankan aplikasi pada dosen pembimbing kemudian dosen pembimbing memberikan saran atas instrumen tersebut. Peneliti menggunakan *face validity* karena instrumen yang digunakan hanya mengadopsi dari instrumen yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Validitas konstruk digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Validitas konstruk bertujuan untuk mengetahui seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan instrumen sesuai dengan teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Wiyono, 2011: 114). Uji validitas konstruk dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Kuesioner dikatakan valid apabila korelasi tiap faktor positif dan bernilai lebih dari 0,3 (Sugiyono, 2014: 126).

Teknik pengujian instrumen dan analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur instrumen penelitian yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan

reliabel apabila jawaban responden terhadap suatu pertanyaan dijawab secara konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47).

Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah koefisien *Alpha Cronbach*. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari 0,6 (Mustafa, 2009: 226).

D. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menguji apakah varian populasi penelitian homogen (sama) atau tidak. Uji homogenitas merupakan asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan uji statistik ANOVA. Uji homogenitas menggunakan *Levene test*. Populasi dikatakan homogen apabila *Levene test* memiliki signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2013: 70). Berikut adalah hasil uji homogenitas pada penelitian ini:

Tabel 16. Uji Homogenitas pada Skema Kompensasi

Variabel Dependen	F	df1	df2	Signifikansi	Keterangan
Kinerja	0,280	4	86	0,890	Data Homogen

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Tabel di atas menunjukkan signifikansi sebesar 0,890 yang berarti lebih dari 0,05. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa data pada lima skema kompensasi antara lain bonus, denda, bonus dan denda, *clawback*, dan netral adalah sama atau homogen.

Tabel 17. Uji Homogenitas pada *Love of Money*

Variabel Dependen	F	df1	df2	Signifikansi	Keterangan
Kinerja	2,173	1	89	0,144	Data Homogen

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data adalah homogen. Data pada *love of money* baik kelompok *low love of money* maupun *high love of money* memiliki signifikansi sebesar 0,144 (lebih besar dari 0,05).

E. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov* dengan uji *two-tailed*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Wiyono, 2011: 149). Berikut merupakan tabel hasil uji normalitas:

Tabel 18. Uji Normalitas Data Kinerja

Data	<i>Kolmogrov-Smoirnov</i>	Signifikansi	Keterangan
Kinerja	1,324	0,060	Data Normal

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel dependen terdistribusi normal dalam setiap kategori variabel independen. Data kinerja terdistribusi normal pada kelima skema kompensasi yang digunakan pada penelitian ini. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,060 yang berarti lebih dari 0,05.

Tabel 19. Uji Normalitas Data *Love of Money*

Data	<i>Kolmogrov-Smoirnov</i>	Signifikansi	Keterangan
<i>Love of Money</i>	1, 071	0,201	Data Normal

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Tabel 19 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,201 (lebih besar dari 0,05) pada data *love of money*. Nilai signifikansi tersebut menyatakan bahwa data *love of money* pada skema kompensasi bonus, denda, bonus dan denda, *clawback*, serta netral adalah berdistribusi normal.

F. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji statistik ANOVA (*Analysis of Variance*) pada pengujian hipotesis. “ANOVA digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua).” (Ghozali, 2013: 68).

Batas signifikansi pada uji hipotesis adalah 5%. Hasil pengujian dikatakan signifikan dan hipotesis dapat diterima apabila nilai probabilitas (P_{value}) \leq 0,05. Hipotesis akan ditolak apabila nilai probabilitas tidak signifikan atau \geq 0,05. Di bawah ini adalah uji ketiga hipotesis menggunakan ANOVA:

1. H_1 : Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja

Peneliti menguji pengaruh empat skema kompensasi antara lain skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi

bonus dan denda, serta skema kompensasi *clawback*. Berikut adalah tabel hasil pengujian H_1 :

Tabel 20. Uji Hipotesis Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja

Variabel Dependen: Kinerja			
Skema Kompensasi	F	Signifikansi	Keterangan
Skema Bonus	4,907	0,034	Diterima
Skema Denda	6,225	0,018	Diterima
Skema Bonus dan Denda	4,347	0,044	Diterima
Skema <i>Clawback</i>	5,952	0,020	Diterima

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis skema kompensasi berpengaruh terhadap kinerja diterima. Keempat skema kompensasi masing-masing memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$. Berikut merupakan pembahasan hasil uji hipotesis skema kompensasi berpengaruh terhadap kinerja:

a. Skema Kompensasi Bonus Berpengaruh terhadap Kinerja

Tabel 20 menunjukkan skema kompensasi bonus memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F sebesar 4,907 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Nilai P_{value} signifikansi lebih kecil dari 0,05 menyatakan bahwa hipotesis diterima. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa skema kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

b. Skema Kompensasi Denda Berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil ANOVA menunjukkan adanya pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja. Skema kompensasi denda memiliki

nilai F sebesar 6,225 dan nilai signifikansi 0,018. Nilai signifikansi tersebut merupakan nilai P_{value} yang kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan skema kompensasi denda berpengaruh terhadap kinerja.

c. Skema Kompensasi Bonus dan Denda Berpengaruh terhadap Kinerja

Tabel hasil uji H_1 menyatakan bahwa skema kompensasi bonus dan denda memiliki pengaruh pada kinerja. Skema kompensasi bonus dan denda memiliki nilai F sebesar 4,347 dan nilai signifikansi 0,044. Nilai P_{value} signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa skema kompensasi bonus dan denda berpengaruh terhadap kinerja.

d. Skema Kompensasi *Clawback* Berpengaruh terhadap Kinerja

Uji hipotesis menggunakan ANOVA menunjukkan hasil dimana skema kompensasi *clawback* memiliki pengaruh pada kinerja. Skema kompensasi *clawback* memiliki nilai F sebesar 5,952 dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai P_{value} signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa skema kompensasi *clawback* berpengaruh terhadap kinerja.

2. H_2 : *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja. Peneliti menguji efek

moderasi tersebut pada keempat skema kompensasi yakni skema bonus, skema denda, skema bonus dan denda, serta skema *clawback*. *Love of money* pada penelitian ini terdiri dari kelompok dengan *low love of money* dan *high love of money*. Berikut adalah hasil uji H_2 menggunakan ANOVA:

Tabel 21. Uji Hipotesis *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja

Variabel Dependen: Kinerja			
Variabel Moderator: <i>Love of Money</i>			
Skema Kompensasi	F	Signifikansi	Keterangan
Skema Bonus	5,501	0,034	Diterima
Skema Denda	0,944	0,347	Ditolak
Skema Bonus dan Denda	1,720	0,205	Ditolak
Skema <i>Clawback</i>	7,250	0,015	Diterima

Sumber: Data Primer 2016, data diolah

Tabel 21 menunjukkan H_2 pada keempat skema kompensasi. Dapat dilihat bahwa terdapat hipotesis yang diterima dan dua hipotesis yang diterima. Di bawah ini adalah penjelasan hasil pada tabel di atas:

- a. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Hasil menunjukkan bahwa hipotesis baik *low love of money* maupun *high love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja adalah diterima. Hubungan moderasi tersebut ditunjukkan dari nilai F sebesar 5,501 dan nilai signifikansi 0,034. Nilai P_{value} signifikansi kurang dari 0,05. Dapat

disimpulkan bahwa *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja.

- b. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Dapat dilihat pada tabel uji H_2 bahwa pernyataan *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja adalah ditolak. Pada skema kompensasi denda memiliki nilai F sebesar 0,944 dan nilai signifikansi 0,374. Nilai P_{value} signifikan $\geq 0,05$. Kesimpulan yang dihasilkan adalah *love of money* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja.

- c. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Uji ANOVA menunjukkan bahwa pernyataan *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja adalah ditolak. Skema kompensasi bonus dan denda pada tabel 21 memiliki nilai F sebesar 1,720 dan nilai signifikansi 0,205. Nilai P_{value} signifikan lebih besar dari 0,05. Selanjutnya kesimpulan yang didapat adalah *love of money* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja.

- d. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Clawback* terhadap Kinerja

Tabel uji H_2 menunjukkan bahwa baik *low love of money* atau *high love of money* memiliki pengaruh moderat pada pengaruh

skema kompensasi *clawback* terhadap kinerja. Skema kompensasi *clawback* memiliki nilai F sebesar 7,250 dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai P_{value} signifikan $\leq 0,05$. Maka kesimpulannya adalah *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi *clawback* terhadap kinerja.

G. Pembahasan

Di bawah ini adalah pembahasan untuk hipotesis yang telah diuji:

1. Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja

Skema kompensasi yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari empat skema yakni skema bonus, skema denda, skema bonus dan denda, serta *clawback*. Keempat skema kompensasi tersebut dibandingkan dengan skema kompensasi netral. Berikut adalah tabel *mean* kinerja pada skema kompensasi:

Tabel 22. Mean Kinerja pada Skema Kompensasi

Skema Kompensasi	Mean
Bonus	3,00
Denda	2,88
Bonus dan Denda	3,00
<i>Clawback</i>	3,11
Netral	4,71
Total	3,32

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Tabel 22 berisikan rata-rata kinerja pada kelima skema kompensasi. Hasil menunjukkan bahwa *mean* kinerja tertinggi berada pada skema kompensasi netral, sedangkan *mean* kinerja terendah berada pada skema kompensasi denda. Berikut adalah pembahasan

skema kompensasi yang terdiri dari skema bonus, skema denda, skema bonus dan denda, serta skema *clawback* yang berpengaruh terhadap kinerja:

a. Skema Kompensasi Bonus Berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis skema kompensasi bonus berpengaruh terhadap kinerja adalah diterima. Bonus memiliki pengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikansi sebesar 0,034 dan nilai F sebesar 4,907. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi lebih kecil daripada *mean* kinerja dalam skema kompensasi netral.

Bonus mempengaruhi responden dalam hal ini memberikan motivasi kepada mahasiswa untuk menunjukkan kinerja yang baik. Hipotesis ini juga mendukung penelitian Luft (1994) dan Hanan *et al.*, (2004) bahwa karyawan lebih cenderung memberi kinerja yang baik pada kontrak bonus.

b. Skema Kompensasi Denda Berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018 dan nilai F sebesar 6,225. Nilai $P_{value} \leq 0,05$ yang berarti hipotesis ini diterima. Nilai rata-rata kinerja pada skema kompensasi denda sebesar 2,88 lebih kecil daripada nilai rata-rata kinerja pada skema kompensasi netral yaitu sebesar 4,71.

Hasil tersebut mendukung penelitian Hanan *et al.*, (2004) bahwa denda memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian ini mahasiswa memberikan kinerja yang baik untuk mencapai

target. Upaya mencapai target tersebut dilakukan agar mereka terhindar dari denda yang banyak.

Namun terdapat perbedaan hasil penelitiandari Hanan *et al.*, (2004) yang menyebutkan kinerja pada kontrak denda lebih tinggi daripada kontrak bonus. Pada penelitian ini kinerja pada skema bonus lebih tinggi daripada kinerja pada skema denda. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *mean* skema bonus sebesar 3,00 dan nilai *mean* skema denda sebesar 2,88.

c. Skema Kompensasi Bonus dan Denda Berpengaruh terhadap Kinerja

Uji hipotesis menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,044 dan nilai F sebesar 4,347. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis ini diterima. Terdapat pengaruh pada skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja. Nilai *mean* kinerja pada skema kompensasi sebesar 3,00 lebih kecil daripada nilai *mean* kinerja pada skema kompensasi netral yang sebesar 4,71.

Hasil ini mendukung penelitian Brink dan Rankin (2013) bahwa responden menyukai skema kompensasi bonus dan denda. Kombinasi skema bonus dan denda dianggap adalah skema kompensasi yang adil. Responden berupa mahasiswa memberikan kinerja terbaiknya agar terhindar dari denda dan sebagai imbalannya akan menerima bonus sesuai dengan level di atas target yang dapat diselesaikannya.

d. Skema Kompensasi *Clawback* Berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pernyataan skema kompensasi *clawback* berpengaruh terhadap kinerja adalah diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 dan nilai F sebesar 5,952. Nilai *mean* kinerja pada skema kompensasi *clawback* sebesar 3,11 lebih rendah dibandingkan dengan nilai *mean* kinerja pada skema kompensasi netral sebesar 4,71.

Pada penelitian Brink dan Rankin (2013) menyebutkan bahwa skema *clawback* kurang atraktif dibandingkan skema kombinasi bonus dan denda dan skema bonus atau denda saja. Namun pada penelitian ini nilai *mean* skema kompensasi *clawback* menunjukkan kinerja terbaik dibandingkan dengan skema bonus, skema denda, serta skema bonus dan denda. Hal tersebut merupakan dampak dari teori *endowment effect* dimana seseorang menilai tinggi sesuatu yang telah dimilikinya sehingga responden melakukan upaya terbaiknya untuk mencapai target dan mempertahankan apa yang sudah diterimanya.

2. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja

Hipotesis ini menguji *love of money* memoderasi pengaruh lima skema kompensasi yaitu skema bonus, skema denda, skema bonus dan denda, serta skema *clawback* terhadap kinerja. *Love of money* pada

penelitian ini dibagi menjadi *low love of money* dan *high love of money*.

Berikut merupakan pembahasan dari H₂:

a. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,034 dan nilai F sebesar 5,501. Nilai signifikansi $\leq 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Kesimpulan yang didapat adalah *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja. Di bawah ini adalah tabel *mean* kinerja pada *love of money* yang memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus:

Tabel 23. Mean Kinerja pada *Love of Money* yang Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus

Love of Money	Mean
<i>Low love of money</i>	2,27
<i>High love of money</i>	4,60
Total	3,00

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Mahasiswa dengan sikap *love of money* termotivasi memberikan kinerja terbaik untuk mendapatkan imbalan moneter. Hal tersebut didukung oleh penelitian Monteiro, *et al.*(2015) bahwa perilaku positif dari *love of money* diwujudkan dalam bentuk usaha untuk mendapatkan *reward*.

Dari tabel di atas menunjukkan rata-rata kelompok dengan *high love of money* memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok *low love of money*. Mereka yang memiliki *high love of money* memberikan upayanya agar secara pasti memperoleh bonus.

b. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,347 dan nilai F sebesar 0,944. Hipotesis ini ditolak karena nilai signifikansi lebih dari 0,05. Mahasiswa bekerja di bawah tekanan skema denda dan apabila tidak mencapai target akan dikenai denda.

Penelitian Brink dan Rankin (2003) menyebutkan skema denda saja tidak menarik bagi responden. Sama halnya dengan mahasiswa dengan sikap *love of money* tidak memotivasi kinerja mereka dalam skema kompensasi denda ini. Kesimpulan yang didapat adalah *love of money* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja.

c. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Penelitian Tang dan Luna-Arocas (2005) menjelaskan seseorang dengan *high love of money* membutuhkan tingkat kepuasan kerja dan aktualisasi diri yang tinggi. Melalui skema bonus dan denda seseorang bisa mendapatkan bonus yang besar dan terhindar dari denda.

Namun hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,205 dan nilai F sebesar 1,720. Nilai signifikansi $\leq 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *love of*

money tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja.

d. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Clawback* terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,015 dan nilai F sebesar 7,250. Nilai $P_{value} \leq 0,05$ maka hipotesis ini diterima. *Love of money* memiliki pengaruh moderat pada skema kompensasi *clawback*. Berikut tabel *mean* kinerja pada *love of money* yang memoderasi pengaruh skema kompensasi *clawback*:

Tabel 24. Mean Kinerja pada *Love of Money* yang Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi *Clawback*

Love of Money	Mean
<i>Low love of money</i>	2,30
<i>High love of money</i>	4,00
Total	3,11

Sumber: Data Primer, diolah

Brink dan Rankin (2013) menjelaskan *endowment effect* yaitu keengganan kehilangan atas apa yang sudah dimiliki. Responden memberikan kinerja terbaiknya untuk mempertahankan imbalan moneter yang sudah didapatkan. Akibat dari *endowment effect*, seseorang dengan *love of money* mempertahankan bonus yang sudah dimilikinya dalam skema *clawback* ini untuk menghindari kehilangan. Tabel 24 memperlihatkan *high love of money* memiliki pengaruh moderat lebih besar pada skema kompensasi *clawback* terhadap kinerja dibandingkan dengan *low love of money*.

H. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memungkinkan berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan persepsi pada tiap responden pada penelitian. Perbedaan persepsi tersebut dikarenakan karena adanya lima skema kompensasi sekaligus dalam satu ruangan dan terdapat beberapa istilah asing bagi responden.
2. Jumlah responden yang sedikit atau kurang dari 20 responden pada setiap skema kompensasi mengakibatkan data tidak dapat dianalisis dengan baik.
3. Penelitian ini adalah studi eksperimen dimana responden diberi perlakuan dengan mendapatkan kompensasi yang berkisar antara Rp2.000,00 sampai Rp4.500,00. Perbedaan persepsi akan nominal tersebut mengakibatkan dampak yang diharapkan tidak maksimal pada responden dalam memberikan kinerjanya.
4. Meskipun instrumen berupa *puzzle* sudah melalui uji validitas dan reliabilitas baik pada penelitian ini maupun penelitian sebelumnya, tetap ada kemungkinan instrumen yang digunakan belum sepenuhnya dapat mengukur tingkat kinerja seseorang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh skema kompensasi bonus, denda, bonus dan denda, serta *clawback* terhadap kinerja dengan *love of money* sebagai variabel moderator. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi UNY angkatan 2012, 2013, 2014, dan 2015 sebanyak 91 mahasiswa. Uji hipotesis menggunakan ANOVA Two Ways untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yakni skema kompensasi, kinerja, dan *love of money*. Kesimpulan dari pengujian pada penelitian ini antara lain:

1. Skema Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja

Keempat skema kompensasi yakni skema kompensasi bonus, denda, bonus dan denda, serta *clawback* mendukung hipotesis bahwa skema kompensasi berpengaruh terhadap kinerja adalah diterima. Pengujian skema kompensasi bonus berpengaruh terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,034 dan F hitung sebesar 4,907. Uji pada skema skema kompensasi denda berpengaruh terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi yakni 0,018 dan nilai F sebesar 6,225. Hasil uji pada skema kompensasi bonus dan denda berpengaruh terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,044 dan nilai F hitung sebesar 4,347. Selanjutnya uji pada skema

kompensasi *clawback* berpengaruh terhadap kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,020 dan nilai F hitung yakni 5,952. Masing-masing skema memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dimana hal tersebut merupakan kriteria hipotesis diterima. Kinerja empat skema kompensasi tersebut lebih rendah dibandingkan dengan kinerja pada skema kompensasi netral. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing keempat skema kompensasi yang memiliki *mean* kinerja yang lebih rendah daripada skema kompensasi netral.

2. *Love of Money* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi terhadap Kinerja

Hipotesis yang diterima adalah *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan *clawback* terhadap kinerja, sedangkan hipotesis yang ditolak adalah *love of money* memoderasi pengaruh skema kompensasi denda serta kombinasi bonus dan denda terhadap kinerja. Hasil uji pengaruh moderat pada skema kompensasi bonus menunjukkan signifikansi sebesar 0,034 dan nilai F hitung yakni 5,501. Pengujian pada pengaruh moderat *love of money* pada skema kompensasi denda menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,347 dan nilai F sebesar 0,944. Hasil uji pengaruh moderat pada skema kompensasi bonus dan denda memiliki nilai signifikansi sebesar 0,205 dan nilai F hitung sebesar 1,720. Uji pengaruh moderat *love of money* pada skema kompensasi *clawback* memiliki nilai signifikan 0,015 dan nilai F hitung yakni 7,250.

B. Saran

Berikut adalah saran yang dapat diberikan oleh peneliti:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Pemilihan subjek sebaiknya menggunakan kriteria tertentu seperti mata kuliah yang telah ditempuh dan pengalaman kerja, serta diperluas dari segi kuantitas agar tidak menimbulkan perbedaan persepsi yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
- b. Subjek penelitian dalam satu ruangan eksperimen idealnya hanya diberikan satu skema kompensasi saja agar peneliti dapat menyampaikan *treatment* lebih jelas.
- c. Apabila penelitian selanjutnya menggunakan aplikasi, peneliti dapat bekerjasama dengan seseorang yang ahli dalam bidang IT. Aplikasi yang digunakan dapat dikembangkan dan diperbaiki sesuai dengan karakteristik subjek penelitian sehingga dapat mencerminkan kinerja responden secara keseluruhan.

2. Bagi Praktisi Bisnis

- a. Hasil penelitian dimana skema kompensasi *clawback* memiliki kinerja terbaik dibandingkan skema kompensasi lainnya menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat diperoleh melalui rangsangan bonus dengan tuntutan mencapai target. Selanjutnya skema kompensasi denda yang memiliki kinerja terendah menunjukkan bahwa seseorang tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya apabila bekerja di bawah

tekanan. Maka skema kompensasi yang menerapkan bonus adalah baik untuk diterapkan dengan tujuan agar memotivasi seseorang memberikan kinerja terbaiknya.

- b. Seseorang dengan kecintaanya terhadap uang akan lebih termotivasi pada skema kompensasi bonus dan skema kompensasi *clawback*. Apabila menerapkan skema kompensasi yang mengandung unsur bonus maka hal tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktual. (2015). "Demo Berlanjut Operasional Penambangan Freeport Lumpuh." Diakses dari <http://www.aktual.co/energi/demo-berlanjut-operasional-penambangan-freeport-lumpuh> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 20.02 WIB
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. *Perilaku Keorganisasian*. (1995). Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya
- Brink, Alisa G & Frederick W. Rankin. (2013). "The Effects of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior under Bonus, Penalty, and Combined Contract Frames." *Behavioral Research in Accounting*. Vol 25: 145-170
- Chen, Mark A., Daniel Greene, & James Owers. (2012). "Executive Compensation Clawbacks: Theory and Evidence." *Research Journal*.
- Chng, Daniel Han Ming, *et al.* (2012). "When Does Incentive Compensation Motivate Managerial Behaviors? An Experimental Investigation of the Fit Between Incentive Compensation, Executive Core self-Evaluation, and Firm Performance." *Strategic Management Journal* 33: 1343–1362
- Detik Finance. (2012). "Deutsche Bank Cabut Bonus Karyawan." Diakses dari <http://news.detik.com/transisipresiden/read/2012/08/27/132655/1999901/5/1/deutsche-bank-cabut-bonus-karyawan> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 20.00 WIB
- Detik Finance. (2014). "Selain Gaji Pokok, Ini Tunjangan yang Didapatkan Pegawai BI." Diakses dari <http://m.detik.com/finance/read/2014/04/01/121251/2541865/5/> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 19.58 WIB
- Energy Today. (2015). "Pekerja Freeport 7 Suku Mogok Kerja Tuntut Bonus Kompensasi." Diakses dari <http://energitaly.com/2015/03/16/pekerja-freeport-7-suku-mogok-kerja-tuntut-bonus-kompensasi/> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 19.56 WIB

- Friedman, Howard S. & Miriam W. Schustack. 2006. *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern*. Diterjemahkan oleh: Benedicte Widyasinta. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21.* Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanan, R. Lynn., Vicky B. Hoffman, & Donald V. Moser. (2005). "Bonus Versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?" *Experimental Business Research*. Vol 20
- Hartono, Jogyanto. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Levine, Carolyn B., & Michael J. Smith. (2010). "The Relative Efficiency of Clawback Provisions in Compensation Contracts."
- Luft, Joan. (1994). "Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employess." *Journal of Accounting and Economics* 18 pp. 181-206
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Merdeka. (2013). "Gaji Pegawai Baru Freeport Rp20 Juta, Belum Termasuk Bonus." Diakses dari <http://m.merdeka.com/uang/gaji-pegawai-baru-freeport-rp-20-juta-belum-termasuk-bonus.html> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 20.03 WIB
- Monteiro, Danielli Leite Campos, *et al.* (2015). "Attitudes Towards Money and Motivational Orientation to Work in Brazilian Young Workers." pp 11-30
- Mustafa, Hasan. (2009). *Metodologi Penelitian*. Cetakan ke-10. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Nkundabanyanga, Stephen Korutaro, *et al.* (2011). "The Love of Money, Pressure to Perform and Unethical Marketing Behavior in the Cosmetic Industry in Uganda." *International Journal of Marketing Studies* Vol.3 No.4
- Nopirin. (1992). *Ekonomi Moneter*. Buku I. Edisi ke-4. Yogyakarta: BPFE
- Portal HR. (2009). "Cara Danone Dairy Memanjakan Karyawan di Pabrik." Diakses dari <http://www.portalhr.com/people-management/rewards/cara-danone-dairy-memanjakan-karyawan-di-pabrik/> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 20.10 WIB
- Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Jannah. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press
- Purnama, Ida Ayu. (2015). "Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, Clawback, dan Kombinasi Terhadap Kinerja dengan Risk Preference Sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)." *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rudianto. (2006). *Akuntansi Manajemen, Informasi untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo (Gramedia Widiasarana Indonesia)
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-21. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sulawesi Bisnis. (2015). "Gaji Karyawan Kertas Nusantara Belum Dibayarkan 11 Bulan." Diakses dari <http://sulawesi.bisnis.com/read/20150416/10/187846/duh...-gaji-karyawan-kertas-nusantara-belum-dibayarkan-11-bulan> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 19.40 WIB

SWA. (2013). "Gaji di Bank Mandiri Berdasarkan *Performance-Based*." Diakses dari <http://swa.co.id/headline/gaji-di-bank-mandiri-berdasarkan-performance-based> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 20.15 WIB

Tang, Thomas Li-Ping & Randy K. Chiu. (2003). "Income, Money Ethic, Pay Satisfaction, Commitment, and Unethical Behavior: Is the Love of Money the Root of Evil for Hong Kong Employees?" *Journal of Business Ethics* 46 (1): 13-30.

_____. , David Shin-Hsiung Tang, & Roberto Luna-Arocas. (2005). "Money Profiles: The Love of Money, Attitudes, and Needs." *Personnel Review*, Vol. 34 Iss pp. 603-618

_____. , Theresa Li-Na Tang, & Beeta Yazmeen Homaifar. (2006). "Income, The Love of Money, Pay Comparison, and Pay Satisfaction." *Journal Managerial Psychology*. Vol 21 No. 5 pp. 476-491

_____. & Yuh-Jia Chen. (2008). "Intelligence Vs. Wisdom: The Love of Money, Machiavellianism, and Unethical Behaviour across College Major and Gender." *Journal of Business Ethics* 82pp. 1-26

Waktoe. (2014). "Karyawan Trans Jogja yang di-PHK Sepihak Masih Menunggu Nasib." Diakses dari <http://waktoe.com/karyawan-trans-jogja-yang-di-phk-sepihak-masih-menunggu-nasib/> pada tanggal 17 Mei 2015 pukul 20.26 WIB

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers

Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: PT Grafindo Persada

Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Edisi Pertama. Yogyakarta: STM YKPN

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Yogyakarta, Februari 2016

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
 Kepada : Saudara/i Mahasiswa S1 Akuntansi
 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Responden yang terhormat,

Saya Lalitya Nareswari Wibowo, mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta membuat tugas akhir penelitian yang berjudul **“Pengaruh Skema Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Variabel Moderator *Love of Money* (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Akuntansi S1 UNY)”**. Saya yakin penelitian ini tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya partisipasi Saudara/i. Data penelitian semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya serta tidak mempengaruhi nilai akademik Saudara/i.

Saya sangat menghargai bantuan Saudara/i dalam memperlancar proses penelitian ini. Waktu yang dibutuhkan untuk berpartisipasi pada penelitian ini adalah 30 menit. Terimakasih atas waktu dan kerjasama Saudara/i.

Hormat Saya,

Lalitya Nareswari Wibowo
 NIM. 12812144012
 No HP. 085742747455

A. Data Demografis

Isilah pertanyaan demografis di bawah ini dengan jawaban yang sebenar dan sejujur mungkin. Beri tanda *checklist* (✓) pada kotak yang sesuai mengenai informasi tentang Saudara/i.

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Umur* : ☐ < 17 tahun ☐ 20-22 tahun
☐ 17-19 tahun ☐ 23-25 tahun
☐ > 25 tahun
3. Jenis Kelamin* : ☐ L ☐ P
4. Angkatan* : ☐ 2012 ☐ 2013 ☐ 2014 ☐ 2015
5. IPK* : ☐ 0,00-1,99 ☐ 2,76-3,50
☐ 2,00-2,75 ☐ 3,51-4,00
6. Pekerjaan Orangtua* : ☐ PNS ☐ Swasta ☐ TNI/ABRI/POLRI
☐ Wirausaha ☐ Petani ☐ Tidak Bekerja

***wajib diisi**

B. Pernyataan Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban paling tepat untuk diri Saudara/i dengan memberi tanda *checklist* (✓) untuk alternatif jawaban yang dipilih. Teliti jawaban yang Saudara/i berikan sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat.

Kriteria Jawaban:

- STS : Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Uang adalah sebuah motivator bagi saya				
2.	Saya termotivasi bekerja keras untuk memperoleh uang				
3.	Uang memperkuat saya untuk bekerja keras				
4.	Saya akan melakukan pekerjaan apapun demi uang				
5.	Saya akan melakukan tugas dengan sungguh-sungguh apabila diberi imbalan uang				
6.	Uang mencerminkan pencapaian kerja saya				
7.	Simbol kesuksesan saya adalah uang				
8.	Uang merefleksikan prestasi saya				
9.	Uang membuat orang lain menghargai saya				
10.	Uang adalah cara saya membandingkan kesuksesan dengan orang lain				
11.	Bagi saya uang itu penting				
12.	Bagi saya uang itu berharga				
13.	Bagi saya uang itu baik				
14.	Bagi saya uang itu menarik				
15.	Uang adalah faktor penting dalam kehidupan saya				
16.	Uang mempermudah kehidupan saya				
17.	Saya tidak bisa hidup tanpa uang				
18.	Saya akan mudah bergaul dan mendapat banyak teman apabila saya mempunyai uang				
19.	Selama saya mempunyai uang maka saya akan bahagia				
20.	Saya ingin menjadi kaya				
21.	Menjadi orang kaya akan sangat baik bagi saya				
22.	Mempunyai banyak uang adalah hal yang baik				
23.	Hidup saya akan lebih menyenangkan bila kaya dan mempunyai banyak uang				

C. Kasus

KASUS 1 SKEMA KOMPENSASI BONUS

(Umpamakan Saudara/i adalah karyawan di suatu perusahaan)

Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati.

Saudara/i adalah seorang karyawan di PT NARES. Perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi bonus. Saudara/i mendapatkan gaji pokok atau gaji tetap sebesar Rp3.000,00.

PT NARES memberikan pekerjaan kepada Anda untuk menyelesaikan *puzzle* hingga level 2. Apabila Anda **MELAMPAUI TARGET**, Saudara/i akan **MENDAPATKAN BONUS**. Untuk setiap 1 (satu) level di atas target, Saudara/i akan mendapatkan Rp500,00. Namun apabila Saudara/i gagal atau hanya berhasil mencapai target, Saudara/i hanya berhak mendapatkan gaji pokok saja.

Keterangan:

Untuk mencapai level 2, terdapat 7 *puzzle* dimana setiap *puzzle* memiliki waktu kurang dari 45 detik untuk diselesaikan. Saudara/i dituntut untuk menggunakan ketepatan, ketelitian, dan kecepatan. Setelah Saudara/i memahami posisi di atas dengan benar maka tugas yang harus dilakukan adalah menyelesaikan *puzzle* menggunakan aplikasi yang sudah ada pada komputer. Selamat bekerja.

KASUS 2

SKEMA KOMPENSASI DENDA

(Umpamakan Saudara/i adalah karyawan di suatu perusahaan)

Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati.

Saudara/i adalah seorang karyawan di PT NARES. Perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi denda. Saudara/i mendapatkan gaji pokok atau gaji tetap sebesar Rp3.000,00.

PT NARES memberikan pekerjaan kepada Saudara/i untuk menyelesaikan *puzzle* hingga level 2. Apabila **GAGAL MENCAPAI TARGET**, Saudara/i akan **DIKENAI DENDA**. Saudara/i harus membayar Rp500,00 untuk setiap ketidaktercapaian level di bawah target. Apabila berhasil mencapai target, Saudara/i akan terbebas dari denda dan berhak mendapatkan gaji pokok saja.

Keterangan:

Untuk mencapai level 2, terdapat 7 *puzzle* dimana setiap *puzzle* memiliki waktu kurang dari 45 detik untuk diselesaikan. Saudara/i dituntut untuk menggunakan ketepatan, ketelitian, dan kecepatan. Setelah Saudara/i memahami posisi di atas dengan benar maka tugas yang harus dilakukan adalah menyelesaikan *puzzle* menggunakan aplikasi yang sudah ada pada komputer. Selamat bekerja.

KASUS 3

SKEMA KOMPENSASI BONUS DAN DENDA

(Umpamakan Saudara/i adalah karyawan di suatu perusahaan)

Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati.

Saudara/i adalah seorang karyawan di PT NARES. Perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi bonus dan denda. Saudara/i mendapatkan gaji pokok atau gaji tetap sebesar Rp3.000,00. PT NARES memberikan pekerjaan kepada Saudara/i untuk menyelesaikan *puzzle* hingga level 2.

Apabila **BERHASIL MELAMPAUI TARGET**, Saudara/i akan **MENDAPATKAN BONUS** sebesar Rp500,00 untuk setiap ketercapaian level di atas target. Namun apabila **GAGAL MENCAPAI TARGET**, Saudara/i akan **DIKENAI DENDA** dimana Saudara/i harus membayar Rp500,00 untuk setiap ketidaktercapaian level di bawah target.

Keterangan:

Untuk mencapai level 2, terdapat 7 *puzzle* dimana setiap *puzzle* memiliki waktu kurang dari 45 detik untuk diselesaikan. Saudara/i dituntut untuk menggunakan ketepatan, ketelitian, dan kecepatan. Setelah Saudara/i memahami posisi di atas dengan benar maka tugas yang harus dilakukan adalah menyelesaikan *puzzle* menggunakan aplikasi yang sudah ada pada komputer. Selamat bekerja.

KASUS 4

SKEMA KOMPENSASI *CLAWBACK*

(Umpamakan Saudara/i adalah karyawan di suatu perusahaan)

Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati.

Saudara/i adalah seorang karyawan di PT NARES. Perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi *clawback*. Saudara/i mendapatkan gaji pokok atau gaji tetap sebesar Rp1.000,00 ditambah dengan bonus awal Rp2.000,00.

PT NARES memberikan pekerjaan kepada Saudara/i untuk menyelesaikan *puzzle* hingga level 2. Apabila **BERHASIL** maka Saudara/i akan **MENDAPATKAN BONUS LAGI** sebesar Rp1.000,00. Namun apabila **GAGAL**, Saudara/i harus **MENGEMBALIKAN UANG** dari bonus sebelumnya sebesar Rp1.000,00.

Keterangan:

Untuk mencapai level 2, terdapat 7 *puzzle* dimana setiap *puzzle* memiliki waktu kurang dari 45 detik untuk diselesaikan. Saudara/i dituntut untuk menggunakan ketepatan, ketelitian, dan kecepatan. Setelah Saudara/i memahami posisi di atas dengan benar maka tugas yang harus dilakukan adalah menyelesaikan *puzzle* menggunakan aplikasi yang sudah ada pada komputer. Selamat bekerja.

KASUS 5

SKEMA KOMPENSASI NETRAL

(Umpamakan Saudara/i adalah karyawan di suatu perusahaan)

Bacalah dengan cermat, teliti, dan hati-hati.

Saudara/i adalah seorang karyawan di PT NARES. Perusahaan ini menerapkan sistem kompensasi gaji pokok. Saudara/i mendapatkan gaji pokok atau gaji tetap sebesar Rp2.000,00.

PT NARES memberikan pekerjaan kepada Saudara/i untuk menyelesaikan *puzzle* hingga level 2. Apabila Saudara/i **BERHASIL** atau **GAGAL**, Saudara/i tetap akan **MEMPEROLEH GAJI POKOK SAJA**.

Keterangan:

Untuk mencapai level 2, terdapat 7 *puzzle* dimana setiap *puzzle* memiliki waktu kurang dari 45 detik untuk diselesaikan. Saudara/i dituntut untuk menggunakan ketepatan, ketelitian, dan kecepatan. Setelah Saudara/i memahami posisi di atas dengan benar maka tugas yang harus dilakukan adalah menyelesaikan *puzzle* menggunakan aplikasi yang sudah disediakan di komputer masing-masing. Selamat bekerja.

D. Hasil

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai dengan hasil pekerjaan *puzzle* Saudara/i di bawah ini:

Berhasil/Gagal : ☐ Berhasil (Menang) ☐ Gagal(Kalah)

Ketercapaian Level : ☐ Level 1.1

☐ Level 1.2

☐ Level 1.3

☐ Level 1.4

☐ Level 1.5

☐ Level 1.6

☐ Level 2

☐ Level 3

☐ Level 4

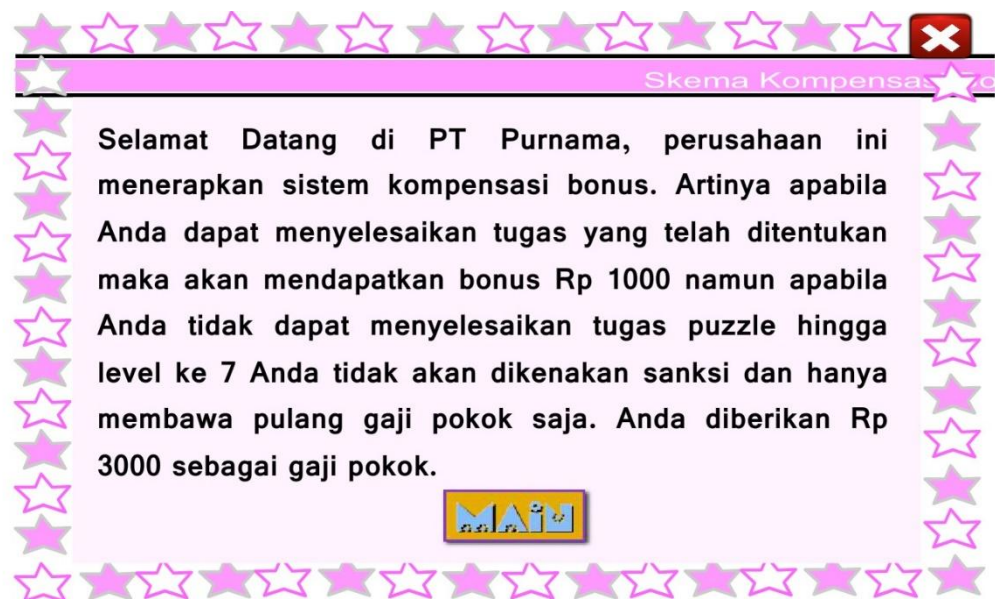
☐ Level 5

☐ Level 6

☐ Level 7

Pelaksanaan aplikasi program untuk mengukur kinerja melalui permainan *puzzle* menggunakan aplikasi *Contract Frames, Risk Preference, and Performance Program* dari penelitian Ida Ayu Purnama (2015). Pelaksanaan program untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memulai permainan *puzzle*



KETERANGAN:

Kasus pada bagian ini tidak digunakan. Saudara/i dapat melihat dan membaca kasus yang Saudara/i dapatkan pada kertas kuesioner Saudara/i. Klik 'main' untuk memulai permainan *puzzle*.

2. Mengerjakan permainan *puzzle*



KETERANGAN:

Saudara/i diminta menyelesaikan potongan *puzzle* tersebut menjadi gambar utuh hingga mencapai level 2. Drag potongan *puzzle* pada sisi kiri ke papan *puzzle* sisi kanan pada kolom yang Saudara/i anggap benar. Apabila Saudara/i berhasil menyelesaikan *puzzle* otomatis Saudara/i akan lanjut ke level selanjutnya yang memiliki tingkat kesulitan berbeda-beda.



KETERANGAN:

Saat Saudara/i berhasil menyelesaikan *Puzzle* 1.6 maka tingkat kesulitan *puzzle* akan bertambah. Saudara/i harus menyelesaikan 12 potongan *puzzle* menjadi gambar yang utuh dalam waktu yang relatif singkat. Apabila Saudara/i berhasil otomatis Saudara/i akan lanjut ke *puzzle* berikutnya hingga mencapai level 7.

3. Menulis hasil permainan *puzzle* pada lembar kuesioner

MENANG

SELAMAT KEPADA :

Nama	Lalitya Nareswari Wibowo	Riwayat Mata Kuliah
Jenis Kelamin	Perempuan	AKUNTANSI MANAJEMEN
Umur	21 tahun	SISTEM PENGENDALIAN MA
Semester	7	Ketercapaian Level
IPK	4,00	Level 1.1
Hasil Risk Preference		

Terimakasih telah berpartisipasi dalam penelitian Pengaruh Risk Preference dan Skema Kompensasi Bonus, Denda, Clawback dan Kombinasi terhadap Kinerja (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 UNY dan S2 UGM).

Hormat saya,

Ida Ayu Purnama

KETERANGAN:

Tulis hasil permainan *puzzle* Saudara/i pada kuesioner dengan memberi Saudara/i *checklist* (✓) pada kolom **berhasil (menang)** atau **gagal (kalah)**. Selanjutnya beri Saudara/i *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai dengan **ketercapaian level** penyelesaian *puzzle* Saudara/i.

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	24	92.3
	Excluded ^a	2	7.7
	Total	26	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	24

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	63.42	60.080	.527	.916
Item2	63.38	61.027	.453	.917
Item3	63.42	59.036	.562	.915
Item4	64.13	56.114	.648	.914
Item5	63.92	59.906	.421	.918
Item6	63.50	64.087	-.013	.921
Item7	63.92	60.688	.333	.920
Item8	64.04	58.216	.489	.917
Item9	63.96	58.911	.468	.917
Item10	64.08	56.514	.735	.912
Item11	64.17	56.667	.668	.913
Item12	63.29	60.476	.585	.916
Item13	63.50	59.565	.497	.916
Item14	63.50	60.696	.584	.916
Item15	63.42	60.775	.427	.918
Item16	63.46	61.129	.338	.919
Item17	63.29	61.259	.450	.917

Item18	63.71	56.998	.650	.914
Item19	64.25	57.152	.741	.912
Item20	64.13	55.853	.738	.911
Item21	63.21	60.781	.451	.917
Item22	63.58	56.514	.782	.911
Item23	63.58	57.732	.642	.914
Item24	63.71	57.346	.692	.913

Lampiran 3. Form Penilaian Uji Validitas

FORM PENILAIAN UJI VALIDITAS

INSTRUMEN PENELITIAN

Judul Skripsi : Pengaruh Skema Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Variabel Moderator *Love of Money* (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi UNY)

Nama Peneliti : Lalitya Nareswari Wibowo

Instrumen Penelitian : *Contract Frames, Risk Preference, and Performance Program*

Mohon berikan tanda *checklist* (✓) sesuai dengan penilaian Anda mengenai instrumen penelitian ini pada kolom yang telah tersedia berikut:

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah tampilan program ini menurut Anda menarik?	✓	
2	Apakah menurut Anda pada bagian pengukuran kinerja dengan menggunakan permainan <i>puzzle</i> tepat untuk mengukur kinerja responden?	✓	
3	Apakah menurut Anda bagian kasus atau <i>treatment</i> pada kuesioner dapat mempengaruhi responden untuk mengerjakan permainan <i>puzzle</i> ?	✓	
4	Apakah menurut Anda bagian permainan <i>puzzle</i> dari program ini dapat mempresentasikan tujuan dari penelitian ini?	✓	

Yogyakarta 21-12-2015,
Penilai,



Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D
NIP. 19690414 199403 1 002

Lampiran 4. Data Hasil Penelitian

Data Responden, Skema Kompensasi, dan Kinerja

No	Usia	Jenis kelamin	Angkatan	IPK	Pekerjaan Orangtua	Skema Kompensasi	Kinerja
1	2	1	1	3	3	Bonus	1
2	2	2	1	2	1	Denda	3
3	2	2	1	2	1	Bonus	1
4	2	1	1	4	1	Denda	1
5	2	2	1	2	1	Bonus dan Denda	1
6	2	1	1	2	1	Bonus dan Denda	1
7	2	1	1	2	2	Bonus dan Denda	12
8	2	1	1	4	4	Bonus dan Denda	8
9	2	2	1	2	1	Bonus dan Denda	3
10	2	2	1	2	4	Clawback	4
11	2	1	1	2	2	Clawback	1
12	2	1	1	2	2	Clawback	4
13	2	1	1	2	2	Clawback	5
14	2	2	1	2	2	Clawback	3
15	2	2	1	2	4	Clawback	4
16	4	1	1	2	2	Netral	11
17	2	1	1	2	1	Netral	6
18	2	2	1	2	2	Netral	4
19	2	2	1	2	4	Netral	5
20	2	2	1	4	4	Bonus dan Denda	1
21	2	1	2	4	4	Bonus dan Denda	1

22	2	2	2	4	2	Bonus dan Denda	3
23	2	2	2	4	4	Bonus dan Denda	2
24	2	2	2	2	5	Clawback	1
25	2	2	2	4	5	Clawback	1
26	2	2	2	4	4	Clawback	3
27	2	2	2	4	1	Netral	4
28	2	2	1	2	1	Netral	5
29	2	1	2	2	4	Netral	3
30	2	1	2	4	2	Netral	7
31	2	1	2	2	2	Netral	1
32	2	2	2	4	1	Bonus	5
33	2	2	2	2	1	Bonus	4
34	2	2	1	4	4	Bonus	3
35	2	2	2	4	1	Bonus	5
36	2	2	2	4	1	Bonus	4
37	2	2	2	3	2	Bonus	1
38	2	1	2	4	1	Bonus	8
39	2	2	2	4	2	Denda	5
40	2	1	2	4	5	Denda	7
41	2	2	2	2	1	Denda	3
42	2	2	2	4	2	Denda	3
43	2	2	2	4	1	Denda	1
44	2	2	2	3	4	Denda	3
45	3	2	3	4	1	Bonus	1
46	3	2	3	2	1	Bonus	3
47	2	2	3	4	5	Bonus	0
48	3	2	3	2	2	Bonus	1

49	3	2	3	2	1	Bonus	4
50	2	2	3	4	5	Denda	1
51	2	2	3	2	3	Denda	1
52	3	2	3	4	4	Denda	1
53	3	2	3	4	2	Denda	1
54	3	2	3	4	2	Bonus dan Denda	1
55	2	2	3	4	4	Bonus dan Denda	3
56	3	2	3	4	1	Bonus dan Denda	1
57	3	2	3	4	3	Bonus dan Denda	1
58	2	2	3	4	1	Clawback	1
59	3	2	3	2	2	Clawback	2
60	3	2	3	3	2	Clawback	4
61	3	2	3	3	2	Clawback	4
62	3	2	3	4	4	Netral	2
63	2	2	3	4	2	Netral	3
64	3	1	4	4	6	Denda	6
65	3	2	4	1	3	Bonus	3
66	3	2	4	4	5	Bonus	4
67	3	2	4	4	3	Denda	4
68	3	2	4	2	2	Denda	5
69	3	1	4	2	1	Denda	2
70	3	2	4	4	2	Denda	2
71	3	2	4	2	4	Bonus dan Denda	1
72	3	2	4	2	4	Bonus dan Denda	2
73	3	2	4	2	4	Bonus dan Denda	4
74	3	2	4	2	4	Bonus dan Denda	5
75	2	2	2	1	3	Bonus dan Denda	2

76	3	2	4	4	2	Bonus dan Denda	3
77	3	2	4	4	2	Bonus dan Denda	2
78	3	1	4	2	1	Bonus dan Denda	4
79	3	1	4	4	1	Bonus dan Denda	5
80	3	2	4	4	4	Clawback	5
81	3	2	4	2	1	Clawback	5
82	3	2	4	4	5	Clawback	2
83	3	2	4	2	2	Clawback	2
84	3	2	4	2	6	Clawback	6
85	3	2	4	4	1	Clawback	2
86	3	2	4	4	5	Netral	4
87	3	2	4	4	4	Netral	3
88	3	2	4	4	5	Netral	5
89	3	2	4	2	1	Netral	6
90	3	2	4	4	5	Netral	4
91	3	2	4	2	2	Netral	7

Data Love of Money

No	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12
1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
6	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3
7	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
8	4	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3
9	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	4
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
11	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
12	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
14	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
15	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3
16	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
18	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
19	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
20	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3
21	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3
22	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3
23	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3
24	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
25	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3

53	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
54	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3
55	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
56	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	3	3
57	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	4	4
58	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
59	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
60	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
62	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4
64	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
65	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
67	3	4	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3
68	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3
69	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3
70	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3
71	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3
72	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
73	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	3
74	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
75	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
76	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
77	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4
78	4	4	4	1	4	3	1	1	1	1	3	3
79	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2

80	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3
81	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3
82	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
83	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
84	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
85	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
86	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
87	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
88	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
89	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
90	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3
91	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3

Lanjutan

No	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23
1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3
7	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3
8	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
10	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3
11	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3

39	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4
40	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3
41	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
43	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
44	2	3	3	3	3	1	2	4	3	3	2
45	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
46	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
47	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
48	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
49	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2
50	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
51	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3
52	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
53	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
54	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
55	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
56	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3
57	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3
58	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
59	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
60	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
63	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2
64	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
65	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3

66	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
67	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
68	2	2	3	4	3	1	2	3	3	3	2
69	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1
70	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
71	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4
72	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
73	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2
74	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
76	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	3	1	4	1	2	1	4	4	4	4
79	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
81	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
82	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3
83	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
84	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
85	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
86	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
87	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
89	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3
90	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
91	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3

Lampiran 4. Uji Homogenitas

Descriptives

Kinerja					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Bonus	16	3.00	2.098	0	8
Denda	17	2.88	1.933	1	7
Bonus dan Denda	22	3.00	2.690	1	12
Clawback	19	3.11	1.595	1	6
Netral	17	4.71	2.312	1	11
Total	91	3.32	2.235	0	12

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.280	4	86	.890

Descriptives

Kinerja					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Low Love of Money (\leq Mean)	50	2.64	1.699	0	6
High Love of Money ($>$ Mean)	41	4.15	2.535	1	12
Total	91	3.32	2.235	0	12

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.173	1	89	.144

Lampiran 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Love of Money	Kinerja
N		91	91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62.55	3.32
	Std. Deviation	7.182	2.235
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.139
	Positive	.112	.128
	Negative	-.077	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.071	1.324
Asymp. Sig. (2-tailed)		.201	.060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Uji H₁

Between-Subjects Factors			
		Value Label	N
Skema Kompensasi	1	Bonus	16
	5	Netral	17

Descriptive Statistics			
Dependent Variable: Kinerja			
Skema Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Bonus	3.00	2.098	16
Netral	4.71	2.312	17
Total	3.88	2.342	33

Levene's Test of Equality of Error Variances ^a			
Dependent Variable: Kinerja			
F	df1	df2	Sig.
.017	1	31	.897

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: Kinerja					
Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	23.986 ^a	1	23.986	4.907	.034
Intercept	489.440	1	489.440	100.130	.000
Skema Kompensasi	23.986	1	23.986	4.907	.034
Error	151.529	31	4.888		
Total	672.000	33			
Corrected Total	175.515	32			

a. R Squared = .137 (Adjusted R Squared = .109)

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema Kompensasi	2	Denda	17
	5	Netral	17

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Denda	2.88	1.933	17
Netral	4.71	2.312	17
Total	3.79	2.293	34

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
.111	1	32	.741

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	28.265 ^a	1	28.265	6.225	.018
Intercept	489.441	1	489.441	107.796	.000
Skema Kompensasi	28.265	1	28.265	6.225	.018
Error	145.294	32	4.540		
Total	663.000	34			
Corrected Total	173.559	33			

a. R Squared = .163 (Adjusted R Squared = .137)

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema Kompensasi	3	Bonus dan Denda	22
	5	Netral	17

Descriptive Statistics

Dependent Variable:Kinerja

Skema Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Bonus dan Denda	3.00	2.690	22
Netral	4.71	2.312	17
Total	3.74	2.643	39

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:Kinerja

F	df1	df2	Sig.
.051	1	37	.822

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	27.906 ^a	1	27.906	4.347	.044
Intercept	569.445	1	569.445	88.703	.000
Skema Kompensasi	27.906	1	27.906	4.347	.044
Error	237.529	37	6.420		
Total	812.000	39			
Corrected Total	265.436	38			

a. R Squared = .105 (Adjusted R Squared = .081)

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema Kompensasi	4	Clawback	19
	5	Netral	17

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Clawback	3.11	1.595	19
Netral	4.71	2.312	17
Total	3.86	2.100	36

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
.643	1	34	.428

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	22.987 ^a	1	22.987	5.952	.020
Intercept	547.431	1	547.431	141.736	.000
Skema Kompensasi	22.987	1	22.987	5.952	.020
Error	131.319	34	3.862		
Total	691.000	36			
Corrected Total	154.306	35			

a. R Squared = .149 (Adjusted R Squared = .124)

Lampiran 7. Uji H₂

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Int Love of money *	Low Of Money * Bonus	11
Skema Kompensasi	High Of Money * Bonus	5

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Int Love of money * Skema Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Low Of Money * Bonus	2.27	1.737	11
High Of Money * Bonus	4.60	2.074	5
Total	3.00	2.098	16

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
.014	1	14	.908

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Love of money * Skema Komp

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	18.618 ^a	1	18.618	5.501	.034
Intercept	162.368	1	162.368	47.975	.000
Love of money * Skema Komp	18.618	1	18.618	5.501	.034
Error	47.382	14	3.384		
Total	210.000	16			
Corrected Total	66.000	15			

a. R Squared = .282 (Adjusted R Squared = .231)

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Int Love of money *	Low of money * Denda	11
Skema Kompensasi	High of money * Denda	6

Descriptive Statistics

Dependent Variable:Kinerja

Int Love of money * Skema Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Low of money * Denda	2.55	1.809	11
High of money * Denda	3.50	2.168	6
Total	2.88	1.933	17

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:Kinerja

F	df1	df2	Sig.
.105	1	15	.751

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Love of money * Skema Komp

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	3.537 ^a	1	3.537	.944	.347
Intercept	141.890	1	141.890	37.853	.000
Love of money * Skema Komp	3.537	1	3.537	.944	.347
Error	56.227	15	3.748		
Total	201.000	17			
Corrected Total	59.765	16			

a. R Squared = .059 (Adjusted R Squared = -.004)

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Int Love of money *	Low of money * Bonus & Denda	9
Skema Kompensasi	High of money * bonus & Denda	13

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Int Love of money * Skema Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Low of money * Bonus & Denda	2.11	1.269	9
High of money * bonus & Denda	3.62	3.254	13
Total	3.00	2.690	22

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
3.480	1	20	.077

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Love of money * Skema Komp

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	12.034 ^a	1	12.034	1.720	.205
Intercept	174.398	1	174.398	24.920	.000
Love of money * Skema Komp	12.034	1	12.034	1.720	.205
Error	139.966	20	6.998		
Total	350.000	22			
Corrected Total	152.000	21			

a. R Squared = .079 (Adjusted R Squared = .033)

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Int Love of money *	Low of money * Clawback	10
Skema Kompensasi	High of money * Clawback	9

Descriptive Statistics

Dependent Variable:Kinerja

Int Love of money * Skema Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Low of money * Clawback	2.30	1.567	10
High of money * Clawback	4.00	1.118	9
Total	3.11	1.595	19

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable:Kinerja

F	df1	df2	Sig.
1.866	1	17	.190

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Love of money * Skema Komp

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable:Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	13.689 ^a	1	13.689	7.250	.015
Intercept	188.005	1	188.005	99.567	.000
Love of money * Skema Komp	13.689	1	13.689	7.250	.015
Error	32.100	17	1.888		
Total	229.000	19			
Corrected Total	45.789	18			

a. R Squared = .299 (Adjusted R Squared = .258)